



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

“IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA SOBRE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL A DISTANCIA DEL ÁREA NOROESTE DE LA REPUBLICA MEXICANA EN UNA EMPRESA PANIFICADORA”.

PROYECTO FINAL DE CAMPO

PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL ORGANIZACIONAL.

LIC. RICARDO FLORES MARTÍNEZ

ASESOR: M.P.L. JOSÉ ARMANDO PEÑA MORENO

MONTERREY, N.L. A 25 DE MAYO DE 2008.

DEDICATORIA

A Ma. Hermenegilda y Maryfer

Mis dos amores quienes han sido fuente de inspiración y para quienes les debo lo que soy. Esposo y padre, quienes me han apoyado y comprendido del tiempo que le he invertido a la maestría que debería haberlos pasarlos con ellas con todo su cariño y querer.

A mis papas y hermanos quienes me apoyaron en todo momento y son soporte y guías en este camino con todo su amor.

AGRADECIMIENTOS

Al maestro Armando Peña Moreno quien fue un guía fundamental para la realización de este trabajo.

Al maestro Eduardo leal Beltrán quien me ha apoyado a culminar mis estudios de postgrado.

INDICE

	Pagina
Dedicatoria	2
Agradecimientos	3
Introducción	6
I. Ubicación del Problema	7
II. Justificación del Interés	17
III. Marco Teórico	20
IV. Propósito del Proyecto	37
V. Objetivos	40
VI. Hipótesis	41
VII. Delimitaciones	42
VIII. Propuesta	43
XI. Metodología	73
X. Resultados	75
Anexos	77

Introducción

Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, particularmente Internet, WWW y las videoconferencias, han abierto un nuevo sendero para la Educación a Distancia. Las oportunidades que ofrecen estas tecnologías le han dado a la Educación a Distancia un nuevo enfoque, conocido como Educación Interactiva a Distancia (Sandia, 1997). En la actualidad, *World Wide Web (WWW)* es utilizado en la mayoría de los cursos basados en la Educación Interactiva a Distancia como el medio fundamental para elaborar guías de estudio.

Una guía de estudio es un recurso instruccional empleado para describir el programa o contenido de un curso y desarrollar la temática de éste. Además de darle estructura y organización al contenido, una guía de estudio contiene las directrices, instrucciones y recomendaciones necesarias para que los estudiantes y profesores lleven a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, (Montilva, J 1997).

I. Ubicación del Problema

El 2 de diciembre de 1945 abre sus puertas la primera planta de producción de Panificación Bimbo S.A., ubicada en la colonia Santa María Insurgentes, del Distrito Federal. Las instalaciones contaban con un local para oficinas, un patio, una bodega y una sala de producción que ahora podría considerarse como rudimentaria, pues algunas operaciones se hacían manualmente, incluso los moldes eran vaciados con base en golpes con cierta energía.

Los primeros productos del osito Bimbo, que abarcaban el pan grande, el pan chico y el pan tostado, salieron a las 15 horas de ese dos de diciembre. El pan negro comenzó a elaborarse hasta enero de 1946 y a fines del siguiente año salió al mercado la línea de panquelería.

Para su distribución en panaderías, expendios de pan, tiendas de abarrotes y tienditas, se utilizaron 10 camiones que surtían únicamente al Distrito Federal.

Hoy, Grupo Bimbo elabora, distribuye y comercializa más de 5000 productos, entre los que destacan una gran variedad de pan de caja, pan dulce, panquelería, bollería, pastelitos, confitería, botanas dulces y saladas, tortillas empacadas de maíz y de harina de trigo, tostadas, cajeta (dulce de leche) y algunos otros productos.

La distribución de sus productos, elaborados en sus 76 plantas y 3 comercializadoras ubicadas en México, Estados Unidos, Centro y Sudamérica, Europa y Asia, cubre más de 1,000,000 puntos de venta en el mundo.

Por sus volúmenes de producción y ventas, Grupo Bimbo es una de las empresas de panificación más grandes del mundo. Líder en el continente americano, cuenta con más de 76 plantas y 800 centros de distribución localizados estratégicamente en 18 países de América, Europa y Asia. Sus líneas de productos incluyen pan de caja, bollos, galletas, pastelitos, productos empacados, tortillas, botanas saladas y confitería, entre otras.

Grupo Bimbo tiene una de las redes de distribución más extensas del mundo, con más de 34,000 rutas y una plantilla laboral superior a los 87,000 colaboradores. Desde 1980, las acciones de Grupo Bimbo cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) bajo la clave de pizarra BIMBO.

La Misión de la empresa BIMBO plantea que es la guía de todas las acciones.

El perseguir su logro día con día y el que diariamente se avance en sus Propósitos constituye la razón de ser como empresa.

Elaborar y comercializar productos alimenticios, desarrollando el valor de nuestras marcas. Comprometiéndose a ser una empresa:

- Altamente productiva y plenamente humana.
- Innovadora, competitiva y fuertemente orientada a la satisfacción de los clientes y consumidores.
- Líder internacional en la industria de la panificación, con visión a largo plazo.

Los propósitos de la empresa Bimbo es:

Hacer de nuestro negocio un negocio, ser productivos.

Alcanzar los niveles de rentabilidad establecidos.

Lograr un creciente volumen y participación de nuestras marcas. Estar cerca de nuestros consumidores y clientes, ellos son nuestra razón de ser.

Buscar que nuestro personal se desarrolle y realice plenamente (vivir nuestra filosofía). Orientados permanentemente a aprender.

Asegurar la operación en un adecuado ambiente de control (información, sistemas y confianza).

Participación y autocontrol.

Los Principios y Valores son los que dan la Personalidad, la forma de ser. Los Valores sólo se entienden en conjunto como un complemento integral.

Los valores de la empresa se describen de la siguiente manera.

Persona

"Ver siempre al otro como persona, nunca como un instrumento."

Don Lorenzo Servitje

Es el centro de nuestra gama de colores, es ella el motor, quien forma y realiza nuestra empresa. Es también el motivo, el fin de nuestras acciones y resultados, llámese colaborador, cliente, accionista.

En Grupo Bimbo tenemos la convicción de que nadie debe ser utilizado o instrumentalizado. La persona no es una cosa. De allí que evitemos llamarla recurso, empleado o elemento.

La persona constituye el centro en el que confluyen todos los colores, como el blanco de Newton.

El centro como origen de todo color. El centro como blanco, allí donde ha de confluir el beneficio de todos nuestros esfuerzos.

Vemos al ser humano como eje de la actividad económica y creemos que el desarrollo económico tiene como razón de ser el desarrollo humano.

Pasión

"Vemos nuestro trabajo como una misión, una pasión, una aventura. El compartir esto en un ambiente de participación y confianza es lo que constituye el alma de la empresa."

Don Lorenzo Servitje

“Es necesario que los que trabajan sientan a la empresa como algo propio, como su patrimonio, su misión, su pasión, su aventura... Sólo así tendrá sentido para ellos, sólo harán suyos los objetivos comunes, sólo así asumirán plenamente su responsabilidad y le entregarán lo mejor de sí mismos”.

Estas palabras, pronunciadas desde 1975 por nuestro Fundador, nos llaman desde entonces a trabajar de manera diferente, por un propósito con Pasión.

En Grupo Bimbo pensamos que nuestra gente, cada uno de nosotros, cree en algo, tiene una ilusión, sabe que trabaja con los demás por algo que vale la pena.

Para que esto suceda, los jefes, los líderes, deben de informar, involucrar, explicar el por qué y el para qué.

“Es necesario que las metas de los que trabajan sean prácticamente las mismas de los que la dirigen”.

Es allí donde nace la fuerza interior, la pasión por servir.

Rentabilidad

Es el resultado visible de todas nuestras ideas y esfuerzos e ilusiones. Es el oxígeno que permite a nuestra empresa seguir viviendo.

Daniel Servitje

La rentabilidad es el oxígeno que nos permite continuar como empresa, nos da la posibilidad de seguir creciendo para cumplir con nuestra misión de liderazgo internacional.

En Grupo Bimbo, hemos de lograr que en cada una de nuestras operaciones se realice una rentabilidad adecuada.

Ella es el resultado visible de todas nuestras ideas, esfuerzos e ilusiones.

Efectividad

"Lograr que las cosas sucedan: Resultados. Servir bien es nuestra razón de ser."

Don Roberto Servitje

La efectividad constituye un valor primario de nuestro Grupo.

Efectividad es lograr resultados, llegar a la meta, meter gol, alcanzar la cima.

Y en el camino, en el juego, estamos llamados a hacer las cosas correctas y a hacerlas correctamente.

Creemos que los bienes de la tierra no son para despilfarrarse, sino para ser usados productivamente.

Por ello hemos de buscar mejores caminos para hacer las cosas, y hacer más con menos.

En la búsqueda de la Efectividad debemos ser austeros, sencillos, ágiles.

Trabajo en Equipo

"Ágiles, activos, entusiastas, con los tenis puestos. Compartir, aprender de todos."

Daniel Servitje

El Trabajo en Equipo que emana de la pasión y la confianza constituye también un rasgo central de la comunidad que a diario se construye.

Quienes trabajamos en Grupo Bimbo queremos dejar algo de lo que somos en lo que hacemos.

Deseamos transformar cada día en una oportunidad de aprender, de dar, compartir y crecer.

Estamos llamados a trabajar en equipo y a vivir con entusiasmo. Es por ello que el entusiasmo manifiesta energía y entrega vital, y cercanía a los demás.

Una característica esencial del Trabajo en Equipo y del entusiasmo en la visión positiva.

Confianza

"Base sobre la que se construye todo. Contar con el otro para la tarea común."

Daniel Servitje

la confianza tiene como fundamento la integridad personal, la respuesta efectiva, el compromiso.

La supervivencia, la competitividad depende de la confianza que en nosotros tengan los demás. Confianza en los productos, en los servicios, en el valor de nuestras marcas.

Sin la seguridad que produce la confianza no es posible el intercambio entre personas e instituciones.

La confianza supera toda ley, toda norma.

La confianza descansa en la persona. Por ello, decimos “persona digna de confianza”, o “confianza en la palabra”, pues una palabra dicha por una persona digna de confianza, cumplirá lo prometido.

Cuando decimos “con el cariño de siempre” es porque sabemos que detrás de cada producto está la confianza de uno en el otro, en una cadena interminable de voluntades con pasión, y de resultados efectivos en donde se entrelazan proveedores, colaboradores, accionistas, clientes.

Calidad

"Nuestra empresa debe ser creadora, eficiente, productiva y con un altísimo ideal de Calidad y Servicio."

Don Roberto Servitje

La calidad, surge de la confianza y de la efectividad.

Desde nuestros orígenes hemos perseguido la calidad de mil maneras.

Los consumidores nos identifican por la calidad de nuestros productos y servicios.

Esta es una característica que debemos mantener siempre.

Los esfuerzos de análisis y rediseño de procesos, y de mejora en los sistemas tienen su razón de ser primordial en la calidad que finalmente entreguemos a nuestros clientes y consumidores.

Creemos que la calidad se construye en el proceso, y que sus tres pilares son: el enfoque al Cliente/Consumidor; el Trabajo en Equipo y la Administración de Procesos.

Grupo Bimbo es pionero en México en plantear y practicar la responsabilidad social. Hoy se mantiene a la vanguardia entre las organizaciones que proponen iniciativas que refuerzan la actualidad y vigencia del concepto.

Para Grupo Bimbo la finalidad social de la empresa la compromete a contribuir solidariamente con el pleno desarrollo de sus integrantes y de la sociedad en la que se inserta, en retribución de lo que recibe, para cumplir el objetivo de generar riqueza. Esta responsabilidad conlleva tratar a todos con justicia, afecto, respeto y confianza.

Este proyecto atiende las necesidades de eficientar la contratación de personal a distancia ya que este proyecto puede ser de gran trascendencia para la empresa debido a que cuenta con 5 plantas y 54 agencias de distribución en solo la región Noroeste.

Que ayude a eficientar el proceso de reclutamiento y selección de personal y esto se vea reflejada en la disminución de costos de operación y además en la rotación de personal.

II. Justificación del Interés

Según afirma García Aretio L. (1994) vivimos en un mundo cambiante donde lo que vale hoy quizás mañana no sirva o haya modificado sustancialmente su valor a la baja; donde los sistemas productivos precisan de una constante adecuación a las necesidades del mercado, por lo que sus recursos materiales, y lo que más nos importa, los humanos, han de actualizarse para dar respuesta puntual y rentable a los desafíos sociales.

La longevidad y el alargamiento de los periodos de descanso o vacaciones nos invitan a formarnos también en una cultura para el ocio. Las ansias por aprender son hoy enormes en buena parte de los estratos del tejido social. Saber más para tener más oportunidades; saber más para dialogar más y mejor con el entorno; saber más para sentirnos realizados como humanos. Pero saber más sin necesidad de tener que abandonar el puesto de trabajo; aprender sin necesidad de seguir ritmos y formas de aprender comunes para un grupo; aprender y saber más pero sin necesidad de acudir a un lugar y a tiempos determinados.

Sería prácticamente imposible cubrir tales demandas de formación mediante procedimientos formales escolarizados de enseñanza. Ahí reside buena parte del éxito de la modalidad de enseñanza a distancia. Esta forma de enseñar se va a ir extendiendo cada vez más. Lo que se puede hacer así, siempre que tenga calidad, no habría necesidad de hacerlo de otro modo. Pero no se pretende con esto afirmar que la educación a distancia haya de sustituir a la educación presencial, sino que

ofrecerá, y cada vez con más calidad, alternativas eficaces de formación a numerosos colectivos que de otra verían muy limitado su acceso a determinados conocimientos teóricos, tecnológicos y prácticos, o que, simplemente prefieren esta forma de aprender.

Hoy en día debido al cambio tan dinámico que se presenta en la sociedad se necesita ser eficiente y eficaz, y es por eso que la empresa panificadora bimbo tiene 67 plantas y 357 sucursales a lo largo de toda la republica mexicana, y como es una empresa líder en el mercado esta ubicada en toda la republica mexicana la contratación.

En la actualidad Bimbo es una empresa de clase mundial en la que en este trabajo solo nos avocaremos a la republica mexicana y el área de aplicación será la región Noroeste en las agencias de:

Baja California Norte.

San Quintín.

Sonora.

Santa Ana, Moctezuma, Navojoa y Caborca.

Sinaloa.

Guasave, Guamúchil, Culiacán, Los Mochis, Mazatlán.

Baja California Sur.

San Lucas, San José, CD. Constitución, Santa Rosalía, La Paz.

Nayarit.

Acaponeta.

Durango.

Durango.

En la actualidad la contratación es una de las áreas de oportunidad para los seleccionadores de la zona ya que su área de trabajo es muy amplia ya que si se analiza se puede tener 09 ciudades o 15 agencias de las cuales el traslado a cada una de ellas se lleva aproximadamente entre 4 y 5 horas de traslado mas aparte el tiempo de trabajo de aproximadamente de 6 a 8 horas en las agencia esto nos lleva a una jornada a una jornada laboral con un rango de 8 a 13 horas lo que se llevaría el seleccionador al trasladarse a la siguiente ciudad. Esto nos llevaría a que el tiempo nos es suficiente para una buena selección de personal por estar en mas de 2 ciudades y que nos llevaría a generar mas estrés, desgaste físico y emocional y provocar accidentes laborales por eso la propuesta de plantear un proyecto de contratación de personal a distancia para reducir costos de operación y a un mejor ambiente laboral y que repercuta en áreas de personal, familiar y afectiva del seleccionador.

El costo de operación que el seleccionador genera al ir a una agencia de lunes a viernes de viáticos para reclutar el personal es de \$5,000 pesos.

III. Marco Teórico

Los orígenes de la historia moderna de la educación a distancia se remontan a 1840, año en el que Sir Issac Pitman comenzó a utilizar el correo para impartir cursos de estenografía por correspondencia en Gran Bretaña (Levenburg, párr. 11). Desde entonces, el panorama de la enseñanza a distancia se ha transformado progresivamente gracias, en parte, a la creación de instituciones dedicadas de forma exclusiva a este tipo particular de enseñanza.

En la década de los setentas el Gobierno Federal impulsó la expansión de la oferta educativa, incrementando los subsidios a las instituciones de educación media superior y superior en las entidades del país y propició la creación de nuevas universidades e institutos tecnológicos regionales, iniciando un proceso de descentralización de las instituciones educativas.

En abril de 1970, durante la XII asamblea de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) se sentaron las bases para el comienzo de la reforma de la educación universitaria, fijándose como objetivo principal la transformación de las estructuras académico-administrativas de la enseñanza superior.

Las instituciones de educación superior, ahí reunidas, plantearon la imperiosa necesidad de lograr una reforma integral que atendiera aspectos vinculados con el

desarrollo nacional como la improductividad, el subempleo y la dependencia tecnológica.

Dentro del contexto nacional, los fundamentos del proyecto del SUA (Sistema de Universidades Abiertas) promovían la desaparición paulatina de las ciudades universitarias aisladas, la aparición de maestros consultores, directores de seminario, de laboratorio, de clínica, de taller, etcétera, fortaleciendo así la política de la Universidad en torno a dos metas:

Ampliar los centros de enseñanza superior, dentro y fuera de la UNAM, y

Desconcentrar y fortalecer los estudios de posgrado y áreas de investigación.

Al principio de la década de los 70 se decide crear la Universidad Libre a Distancia, en cuyo escudo aparece una paloma. La idea cuaja, pero el nombre y el logotipo no. Por fin, en agosto de 1972, un Decreto Ley da vida a la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). En un principio son sólo 3 despachos: uno para el Rector, otro para la Secretaría General y otro para el Gabinete de Prensa. Ubicada en el Caserón de San Bernardo, en el distrito centro de Madrid, compartirá espacio con el Consejo Nacional de Educación.

La recién nacida UNED dedica sus primeros años a aumentar el número de alumnos, que va creciendo en progresión geométrica. Es preciso entonces adecuar su estructura a las necesidades docentes. Se crean los dos primeros vicerrectorados, uno de Humanidades y otro de Ciencias, y se abre una oficina de atención al público. Las

unidades didácticas se envían a los estudiantes a sus casas, por correo postal, totalmente gratis.

El siguiente paso es llevar la educación superior a los núcleos de población, alejados de las grandes metrópolis, que no disponen de universidad. La creación de centros regionales servirá para asentar la UNED y su peculiar método docente en toda la península y en las islas. En estos centros los tutores actuarán como guías y asesores de los alumnos.

En una década la UNED ha recorrido un largo camino en su implantación social, que continuará a lo largo del los años 80: centros asociados en casi todas las provincias; más centros en el extranjero y una permanente ampliación de su oferta educativa que, curso tras curso, va incorporando nuevas titulaciones y nuevos programas de formación continua.

Comienza entonces la apuesta por la difusión. Al uso de la radio y la televisión como sistemas de emisión de contenidos se añaden, en los 90, las nuevas tecnologías. La incorporación de sistemas multimedia, tanto en la elaboración de materiales como en su distribución, se hace extensiva a todas las disciplinas.

Los sistemas digitales e Internet han hecho posible que, en la actualidad, en los albores del 2000, la “distancia” entre la UNED y sus estudiantes haya desaparecido: cada alumno tiene toda la universidad en su mesa de estudio, a sólo un “clic” del teclado de su ordenador.

Hoy, la UNED es una gran institución: la mayor universidad de España con sus más de 160,000 alumnos; con una oferta educativa que abarca 26 carreras y más de medio

millar de cursos de formación continua; y con casi 10.000 personas que, desde la sede central y desde los centros asociados, se esfuerzan por apoyar día a día la dura marcha de los estudiantes hacia la meta de su formación.

Según afirma Matthews (p. 56), la fundación de la *Open University* británica en 1971 marca el inicio de una segunda fase en el desarrollo de la educación a distancia, en la cual se utilizan diversos medios tanto para la comunicación con los estudiantes como para la recepción y envío de los materiales educativos. En los últimos treinta años, a los medios tradicionales como el correo, la radio o la televisión se han ido sumando otros, como el fax, las retransmisiones por vía satélite, los vídeos y las comunicaciones por Internet.

En los Estados Unidos, la mayor parte de las más de cuatro mil instituciones de enseñanza superior acreditadas por el Departamento de Estado ofrecen algún tipo de cursos a distancia (NCES 1999). El desarrollo de la educación a distancia ha sido vertiginoso en los últimos años: en los años ochenta había unos 300.000 estudiantes matriculados, a mediados de la década de los noventa, más de 700.000 y según las previsiones de *International Data Corporation*, en el año 2002 la cifra superará los 2,23 millones. La variedad de cursos, formatos, disciplinas e instituciones involucradas en la enseñanza a distancia se constata rápidamente consultando las bases de datos *online* de la *University of Texas* o de la *Globewide Network Academy*.

La expansión de la educación a distancia es fácil de justificar: las autoridades académicas ven en esta forma de enseñanza la manera ideal de solucionar de forma efectiva las consecuencias que la falta de recursos para construir edificios y contratar profesorado pueden tener a la hora de responder al reto de una población que necesita acceder a la universidad para aumentar sus posibilidades de éxito en un ámbito laboral en continuo cambio.

La historia del desarrollo de materiales didácticos para la *Web* ha discurrido de forma paralela a la evolución de este medio. A principios de los años noventa, la forma usual de crear materiales para la *Web* consistía en la realización de páginas con la ayuda de editores de HTML, ampliando las escasas posibilidades de interacción mediante la integración del correo electrónico, los foros de discusión y, posteriormente, actividades *online* desarrolladas con Java o Javascript.

La rápida expansión de Internet ocurrida en todos los niveles de la sociedad también se ha reflejado en el ámbito educativo puesto que la explotación didáctica de la *Web* permite ampliar la oferta educativa, la calidad de la enseñanza y el acceso a la educación. Sin embargo, el desarrollo de materiales didácticos para la *Web* no puede ser exclusiva responsabilidad de esfuerzos individuales: para responder a las demandas de un mercado educativo en expansión es necesario abaratar los costes de producción de cursos, reducir el tiempo requerido para su desarrollo, facilitar su gestión y simplificar su actualización.

La Educación a distancia es una modalidad educativa en la que los estudiantes no necesitan asistir físicamente a ningún aula. Normalmente, se envía al estudiante por correo el material de estudio (textos escritos, vídeos, cintas de audio, *CD-Roms* y el devuelve los ejercicios resueltos. Hoy en día, se utiliza también el correo electrónico y otras posibilidades que ofrece Internet, fundamentalmente las aulas virtuales. Al aprendizaje desarrollado con las nuevas tecnologías de la comunicación se le llama e-learning. En algunos casos, los estudiantes deben o pueden acudir a algunos despachos en determinadas ocasiones para recibir tutorías, o bien para realizar exámenes. Existe educación a distancia para cualquier nivel de estudios, pero lo más usual es que se imparta para estudios universitarios, ([wikipedia.org/wiki/Educación a distancia](http://wikipedia.org/wiki/Educación_a_distancia) 14 marzo 2008).

Medir el impacto de la capacitación en la empresa es uno de los aspectos mas críticos del proceso de la educación en el trabajo, le permite a los servicios de capacitación evaluar su tarea para que la organización reconozca su contribución al proyecto empresarial. Además de la función de información a los involucrados de las actividades realizadas, la evaluación sirve también para mejorar las acciones de capacitación. Normalmente, la satisfacción expresada por los participantes inmediatamente después del curso, resulta insuficiente y surge la necesidad de realizar una evaluación posterior en el lugar de trabajo para verificar los resultados de la capacitación Pain, (1992).

McIsaac y Gunawardena (1996) recomiendan que al adoptar una tecnología para la educación a distancia se deben tener presente seis importantes características:

1. La manera como la tecnología distribuye los materiales de aprendizaje.
2. La capacidad que el alumno tiene para controlar el medio.
3. El grado de interacción que la tecnología permite.
4. Las características simbólicas del medio.
5. La presencia social creada por el medio.
6. La interfase hombre-máquina por una tecnología en particular.

De acuerdo con Cabero (1997) este conocimiento debe ser en el sentido de adquirir destrezas para:

- a. La interpretación y decodificación de los sistemas simbólicos movilizados por los diferentes medios y de esta manera ser capaces de capturar mejor la información e interpretar de forma más coherente los mensajes por ellos transmitidos.
- b. Su utilización como instrumentos didácticos, es decir como instrumentos que por sus sistemas simbólicos y estrategias de utilización propician el desarrollo de habilidades cognitivas en los estudiantes, facilitando y estimulando la intervención mediada sobre la realidad, la captación y comprensión de la información y la creación de entornos diferenciados para el aprendizaje.

Los beneficios obtenidos como resultado de la capacitación para los supervisores y la organización y esta evaluación no debe quedarse en la valoración del aprendizaje y las posibles actitudes asumidas por los capacitados después de la capacitación, sino

que debe ser extensible para que le permita llegar a establecer el impacto final de la capacitación y los beneficios que trae para la organización y el personal.

Peters (2002) nos han demostrado de la importancia de la capacitación del factor humano como parte de un desarrollo hacia este nuevo siglo y la capacidad de demostrar cuanta valía tiene la preparación por parte del personal de las empresas y si esta es un proceso de crecimiento o consolidación, no existe como la capacitación como uno de los primeros instrumentos de mejora, tanto del personal técnico, administrativo y directivo sobre todo en lo que llama la nueva economía de la imaginación y la creatividad.

Yarza E. (2007) propone que entre los beneficios de una buena identificación de necesidades, se encuentran los siguientes:

- Saber qué trabajadores requieren de capacitación y en que tópicos
- Identificar las prioridades y la profundidad del aprendizaje
- Conocer los contenidos
- Establecer planes y programas
- Determinar objetivos
- Identificar instructores
- Optimizar recursos
- Contribuir a los logros de la organización

Inatec (2007) menciona que básicamente, las necesidades de capacitación se definen averiguando:

Qué sucede y confrontándolo con lo que debería suceder ahora o en el futuro. Si hay diferencia, ésta nos da la clave para planear el tipo y la intensidad de la capacitación.

Una herramienta para encontrar esa clave es el estándar o punto óptimo de realización del trabajo.

Perfil del alumno de educación a distancia

En su mayoría, los alumnos del Entorno Virtual de Aprendizaje estudian en tiempos adicionales a su jornada laboral y residen en zonas alejadas a la Universidad; por eso, necesitan flexibilidad de espacios y tiempos para aprender.

Los alumnos que se incorporan a este proceso educativo requieren:

- Aprender a estudiar, organizando sus metas educativas de manera realista, acorde con su disponibilidad de tiempo, y estableciendo una secuencia de metas parciales a corto, mediano y largo plazos.
- Mantener la motivación, y superar las dificultades inherentes a la carrera.
- Asumir su nuevo papel de estudiantes y compaginarlo con otros roles, como el de trabajador; o con responsabilidades familiares.

- Afrontar comprometidamente los cambios que puedan producirse como consecuencia de las posibles modificaciones de actitudes y valores, a medida que se adentran en las nuevas situaciones y oportunidades que les puede proporcionar su nueva situación de estudiantes 1. Desarrollar diversas estrategias de aprendizaje independiente para que puedan controlar sus avances.

Con base en lo anterior, podemos establecer las características esenciales del perfil del alumno a distancia es:

- Ser autodidacta:

Implica estar consciente que el proceso enseñanza-aprendizaje, aunque apoyado en asesorías, es individual y requiere dedicación y estudio (no hay clases presenciales y el maestro no imparte los contenidos). El alumno, acompañado en todo momento por su asesor, organiza y construye su aprendizaje.

- Ser buen administrador del tiempo:

Consiste en aprender a distribuir el tiempo entre las tareas cotidianas y el estudio: programar actividades, el tiempo que se ocupará en ellas y la utilización de medios adecuados; tener disciplina, perseverancia, orden, capacidad para tomar decisiones y establecer metas y objetivos; mostrar interés real por la disciplina que se estudia; estar motivado para alcanzar las metas; y mantener una actitud dinámica y crítica, pero abierta y flexible.

- Tener diversas técnicas de estudio:

Saber escuchar con atención al asesor, explotar el hábito de la lectura, elaborar resúmenes y cuadros sinópticos, presentar trabajos escritos de calidad, hacer guías de estudio, preparar exámenes y aprovechar los recursos de la biblioteca.

Sharp (1994) mantiene que una de las claves del éxito del aprendizaje a distancia reside en la autonomía del estudiante, la capacidad de éste para escuchar en forma activa y la habilidad para trabajar en forma independiente en ausencia del docente.

Estas características unidas a las demandas de la Sociedad del Conocimiento generan necesariamente un nuevo rol del estudiante:

- Pasan de ser receptáculos de información a constructores de su propio conocimiento, fomentando la reflexión metacognitiva.
- Se convierten en proveedores de soluciones de problemas más que en almacenes de contenidos, desarrollando la autonomía personal mediante la toma de decisiones.
- Trabajan como miembros de un grupo ejecutando tareas que requieren mayor colaboración y cooperación en las que se incrementa la interacción entre los participantes.
- Trabajan hacia la adquisición de las destrezas con las mismas herramientas utilizadas en el campo profesional.

- Son gerentes eficaces de su propio tiempo y de su proceso de aprendizaje.
- Disponen de una actitud colaborativa y cooperativa en las relaciones con profesores y los otros participantes.
- Tienen acceso a un mayor número de recursos.

Para De Corte (en prensa) este aprendizaje es un proceso de construcción del conocimiento y de significado individualmente diferente, dirigido a metas, autorregulado y colaborativo:

- El aprendizaje es acumulativo:

Ya que se basa en los conocimientos previos de los alumnos y en el hecho de seleccionar y procesar activamente la información que se encuentra, y como consecuencia, construyendo nuevos significados y desarrollando nuevas habilidades.

- El aprendizaje es autorregulado:

Este rasgo se refiere a los aspectos meta-cognitivos del aprendizaje efectivo, especialmente al hecho de que los buenos aprendices y competentes en la resolución de problemas manejan y monitorizan sus propios procesos de construcción del conocimiento y adquisición de habilidades. A medida que los estudiantes son más autorreguladores, asumen mayor control sobre su aprendizaje y consecuentemente, dependen menos del apoyo instruccional externo para ejecutar esta actividad reguladora.

- El aprendizaje se dirige a alcanzar metas:

El aprendizaje significativo y efectivo se facilita por la conciencia explícita de la búsqueda de logros, de metas adoptadas y autodeterminadas por parte del alumno.

- El aprendizaje necesita de la colaboración:

La adquisición de conocimientos no es puramente un proceso que se lleva a cabo en la mente, sino que ocurre en interacción con el contexto social y cultural, así como con los artefactos, especialmente a través de la participación en actividades y prácticas culturales.

- El aprendizaje es individualmente diverso:

Los procesos y logros del aprendizaje varían entre los estudiantes debido a las diferencias individuales en la diversidad de aptitudes que afectan el aprendizaje, como por ejemplo las diferentes concepciones y enfoques del aprendizaje, el conocimiento previo, los estilos cognitivos, las estrategias de aprendizaje, el interés, la motivación, etc. Para lograr un aprendizaje productivo, se deberían tomar en cuenta esas diferencias.

La búsqueda y el desarrollo de una tecnología de educación avanzada es una necesidad imperiosa que responde a la exigencia de encontrar y proporcionar a la enseñanza una base más científica y de hacer, al mismo tiempo, más productiva la educación, con un gran énfasis en el saber hacer, pero siempre sobre la base de una adecuada dosificación y programación de la enseñanza, o lo que es lo mismo, sobre

la base de una enseñanza científica. La educación a distancia es un proceso en el cual se interrelaciona: la vigencia durante toda la vida del educando, la correspondencia con las necesidades identificadas, el empleo de métodos activos y participativos, la enseñanza problematizadora, la correspondencia con la realidad del alumno, la inconformidad con la actual forma de educar y la valoración de todas las posibilidades viables en el contexto presente. (Alfonso Sánchez I, González Pérez TL, 2000, Meléndez A.1995, AFTEL; 1994).

La educación a distancia indudablemente se ha consolidado, en un período breve, como una propuesta efectiva para responder a las necesidades de formación cognitiva y actualización de distintos colectivos en diferentes campos del conocimiento humano. No resulta reiterativo plantear que las trayectorias seguidas por las instituciones que han adoptado esta modalidad de enseñanza muestran la importancia real que día a día ha cobrado esta oferta formativa.

En la educación a distancia, la mediación pedagógica se basa cada vez más en los avances tecnológicos; el maestro continúa desempeñando su función de guía, sin pretensiones de sustituir la actividad creadora del alumno. El empleo racional de los recursos tecnológicos beneficia considerablemente la localización, reconocimiento, procesamiento y utilización la información obtenida. Las tecnologías modernas ayudan al educando a resolver problemas, a conocer mejor la realidad objetiva del entorno. (Alfonso Sánchez I, González Pérez TL. 2000, Contreras R. 1997, Brenes E. 1993, Chaupart JM. 1984, Resumen de Prensa Revista de Educación a Distancia 1995).

La introducción de las nuevas tecnologías de información y comunicación en el contexto de la educación a distancia presupone la organización y desarrollo de un nuevo modelo de institución en la educación superior con una excelencia académica. Exige un compromiso social trascendente, una renovación metodológica desde el punto de vista de la práctica educacional frente a la enseñanza tradicionalista y, por lo tanto, un funcionamiento en la práctica diferente desde el punto de gerencial, (Avaricini G. 1990).

La educación a distancia puede resultar efectiva, como metodología, en el desarrollo de las llamadas destrezas de pensamiento, siempre que se diseñe con el propósito de promover el desarrollo del pensamiento lógico dirigido a la solución de problemas; ello exige para su medición, la elaboración y uso de evaluaciones no tradicionales. (Meléndez Alicea J. 1995).

De igual forma, cuando la educación a distancia responde íntegramente a la concepción sistémica de la ciencia, puede contribuir por igual, y de manera importante, al desarrollo de destrezas intelectuales, a la formación de conceptos y habilidades del pensamiento más efectivas y eficaces, de manera consciente, (Meléndez Alicea J. 1995).

El ser humano, por otra parte, no es sólo un simple conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades desde el punto de vista de la educación. Por eso, las acciones educativas dirigidas a la formación de los valores del ser humano presentan

actualmente una alta significación. La organización de los procesos de enseñanza-aprendizaje y docente-educativo se proyectan de manera tal que contribuyan tanto como sea posible a su construcción, logro, consolidación y profundización, en lo individual y, por ende, en lo social. La educación a distancia puede ayudar a la educación en valores siempre a sabiendas de que estos no se enseñan ni se aprenden de forma semejante a la de los conocimientos, habilidades y capacidades y que la escuela no es la única institución organizada que contribuye y posibilita su formación y desarrollo.

Finalmente, es un imperativo del desarrollo científico-técnico actual el hallazgo de los medios o procedimientos adecuados para medir, de manera objetiva, el grado de aprendizaje de los alumnos. En tal sentido, los métodos basados en los adelantos tecnológicos actuales, son muy útiles al mejorar la participación del profesorado en el seguimiento del aprendizaje.

En resumen, los alumnos dentro de un Entorno Virtual de Aprendizaje han de ser orientados a ambientes instruccionales que puedan desarrollar procesos constructivos de aprendizaje, a partir de objetivos educativos deseables, funcionales, contextuales y reales que estén enfocados hacia el entendimiento, hacia habilidades para la solución de problemas, hacia estrategias metacognitivas y hacia la idea de aprender a aprender.

Sus principales ventajas residen en la posibilidad de atender demandas educativas insatisfechas por la educación convencional hegemónica. Las ventajas a las que alude la mayoría de las personas que usan este método, es la de poder acceder a este tipo de educación independientemente de dónde residan, eliminando así las dificultades reales que representan las distancias geográficas. Además, respeta la organización del tiempo, respetando la vida familiar y las obligaciones laborales, ([wikipedia.org/wiki/Educación a distancia](http://wikipedia.org/wiki/Educación_a_distancia) 14 marzo 2008).

En cambio, sus desventajas se refieren a la desconfianza que se genera ante la falta de comunicación entre el profesor y sus alumnos, sobre todo en el proceso de evaluación del aprendizaje del alumno. Por otro lado, es necesaria una intervención activa del tutor para evitar el potencial aislamiento que puede tener el alumno que estudia en esta modalidad. Otra gran desventaja radica en el aislamiento que se puede llegar a dar entre seres humanos, eliminando la interacción social física, ([wikipedia.org/wiki/Educación a distancia](http://wikipedia.org/wiki/Educación_a_distancia) 14 marzo 2008).

IV. Propósito del proyecto

La finalidad de este proyecto es ayudar a desarrollar una nueva competencia para que se pueda contratar personal en tu agencia y poder cubrir tus necesidades de personal, y así tener a la persona indicada en el lugar indicado en donde exista afinidad del candidato con la empresa y el puesto.

Y poder ayudar a disminuir así los costos de la operación.

Para esto contarás con el apoyo y dirección por parte del departamento de Reclutamiento y Selección de Personal y puedes contactarnos en las siguientes direcciones de correo electrónico para cualquier duda, sugerencia o comentario.

[Ricardo Flores Martínez/BTI/MEX/GIBSA@GIBSA](mailto:Ricardo.FloresMartinez@GIBSA)

[Karina López Navarro/BTI/MEX/GIBSA@GIBSA](mailto:Karina.LopezNavarro@GIBSA)

[Juan Carlos Pedroza López/MBC/MEX/GIBSA@GIBSA](mailto:JuanCarlosPedrozaLopez@GIBSA)

[Armando Domínguez Soto/BTI/MEX/GIBSA@GIBSA](mailto:Armando.DominguezSoto@GIBSA)

[Alberto Huez Castillo/BWMEX/GIBSA@GIBSA](mailto:Alberto.HuezCastillo@GIBSA)

[Jorge Alberto Cabral Ramos/BWMEX/GIBSA@GIBSA](mailto:JorgeAlbertoCabralRamos@GIBSA)

[Ernesto Zatarain Placencia/BP/MEX/GIBSA@GIBSA](mailto:Ernesto.ZatarainPlacencia@GIBSA)

Como instructor te brindare la información necesaria para que construyas tu aprendizaje.

Por favor contacta a tu seleccionador más cercano a tu agencia para que te apoye en este curso.

Agencias que atiende el seleccionador

Ricardo Flores Martínez/BTI/MEX/GIBSA@GIBSA

Jefe Regional de Reclutamiento y Selección de Personal Región Noroeste.

Karina López Navarro/BTI/MEX/GIBSA@GIBSA

Agencia: San Quintín.

Alberto Huez Castillo/BWMEX/GIBSA@GIBSA

Agencia: Santa Ana y Moctezuma.

Jorge Alberto Cabral Ramos/BWMEX/GIBSA@GIBSA

Agencia: Navojoa y Los Mochis.

Ernesto Zatarain Placencia/BP/MEX/GIBSA@GIBSA

Agencias: Guasave, Guamúchil, Culiacán, Mazatlán, San Lucas, San José, CD.

Constitución, La Paz, Santa Rosalía, Durango y Acaponeta.

Juan Carlos Pedroza López/MBC/MEX/GIBSA@GIBSA

Agencia: Caborca.

V. Objetivos

Elaborar un sistema de evaluación que permita orientar las decisiones sobre la efectividad y los alcances que puede otorgar la capacitación a la organización a utilizar la nueva herramienta para contratación a distancia.

VI. Hipótesis

Hi A mayor contratación a distancia, mayor utilidad en la organización, debido a que se reduce el costo de operación.

Ho A menor contratación a distancia, menor utilidad en la organización, debido a que se reduce el costo de operación.

VII. Delimitaciones

Para este proyecto tendrá sus limitaciones debido a sus fronteras geográficas y además el tiempo juega un papel importante para la realización del mismo y poder aplicarlo a toda la republica mexicana.

Se pretende realizarlo solo en la región Noroeste de nuestro país.

Además en lo que respecta al aspecto científico no se ha encontrado una bibliografía que sustente los resultados de este trabajo ya que se considera que es un estudio que no tiene mucha aplicabilidad en las empresas de la republica mexicana.

VIII. La Propuesta

Contratación a Distancia

Bienvenida

Este curso es un sistema interactivo de enseñanza, el cual está organizado por módulos, facilitando de este modo la asimilación de cada etapa e idea expuesta, llevándote de lo general a lo particular y dinámico a la vez.

Espero que sea una experiencia agradable y sobre todo llena de aprendizaje.

A continuación te proporciono el link para que puedas acceder al curso.

<http://cursocontrataciónadistancia/GIBSA@GIBSA>

La finalidad de este curso es ayudarte a desarrollar una nueva competencia y puedas contratar personal en tu agencia y poder cubrir tus necesidades de personal.

Para esto contarás con nuestro apoyo y dirección por parte del departamento de Reclutamiento y Selección de Personal y puedes contactarnos en las siguientes direcciones de correo electrónico para cualquier duda, sugerencia o comentario.

[Ricardo Flores Martínez/BTI/MEX/GIBSA@GIBSA](mailto:Ricardo.FloresMartinez@GIBSA)

[Karina López Navarro/BTI/MEX/GIBSA@GIBSA](mailto:Karina.LopezNavarro@GIBSA)

[Alberto Huez Castillo/BWMEX/GIBSA@GIBSA](mailto:Alberto.HuezCastillo@GIBSA)

[Jorge Alberto Cabral Ramos/BWMEX/GIBSA@GIBSA](mailto:Jorge.Alberto.CabralRamos@GIBSA)

[Ernesto Zatarain Placencia/BP/MEX/GIBSA@GIBSA](mailto:Ernesto.ZatarainPlacencia@GIBSA)

[Juan Carlos Pedroza López/MBC/MEX/GIBSA@GIBSA](mailto:Juan.Carlos.PedrozaLopez@GIBSA)

Presentación

Como instructores te brindaremos la información necesaria para que construyas tu aprendizaje.

Por favor contacta a tu seleccionador más cercano a tu agencia para que te apoye en este curso.

Agencias que atiende el seleccionador

Ricardo Flores Martínez/BTI/MEX/GIBSA@GIBSA

Jefe Regional de Reclutamiento y Selección de Personal Región Noroeste.

Karina López Navarro/BTI/MEX/GIBSA@GIBSA

Agencia: San Quintín.

Alberto Huez Castillo/BWMEX/GIBSA@GIBSA

Agencia: Santa Ana y Moctezuma.

Jorge Alberto Cabral Ramos/BWMEX/GIBSA@GIBSA

Agencia: Navojoa y Los Mochis.

Ernesto Zatarain Placencia/BP/MEX/GIBSA@GIBSA

Agencias: Guasave, Guamúchil, Culiacán, Mazatlán, San Lucas, San José, CD.

Constitución, La Paz, Santa Rosalía, Durango y Acaponeta.

Juan Carlos Pedroza López/MBC/MEX/GIBSA@GIBSA

Agencia: Caborca.

Con la finalidad de conocerte te solicito que me envíes tu correo a las direcciones electrónicas de los Seleccionadores para que te apoyen en todo momento y nos comenten las expectativas que tienes del curso.

Este curso está conformado por tres módulos:

Tabla 1.

Tema	Contenidos	Objetivos	Actividades	Evaluación
1 Semana 1 ^a Del: 01/01/07 Al: 06/01/07	Introducción al reclutamiento y selección de personal.	Formar personas que sean capaces de contratar a su personal en un menor tiempo, empleando para esto los avances tecnológicos de la información y las comunicaciones. Proporcionarte	1. Lecturas obligatorias: Unidad 1 del Modulo 2 Selección por Competencias.	Entrega de Resumen Ejecutivo y Examen complementario.

<p>Semana 2^a Del: 08/01/07 Al: 13/01/07</p>	<p>Introducción a los estudios socioeconómicos y contratación de personal.</p>	<p>la información necesaria para aplicarla en el proceso de reclutamiento y selección de personal.</p>	<p>Realizar estudios socioeconómicos en el campo para verificar el ambiente personal, laboral y como familiar del candidato.</p>	<p>Entrega de Resumen Ejecutivo y Examen complementario.</p>
--	--	--	--	--

Montilva, J y Sandia, B (1997)

La forma de evaluación será por acreditación, obteniendo 30 puntos por módulo I y II, III, como calificación máxima, y reuniendo 60 puntos como puntaje total, siendo necesario obtener un mínimo de 45 puntos para acreditar el curso. En caso de no acreditar será necesario llevar el curso bajo el mismo sistema y no podrá ser cursado más de dos veces.

La notificación de acreditado o no acreditado será enviada vía e-mail a cada uno de los participantes, así como los puntos obtenidos y la interacción de su desempeño en el curso. Esto se realizará siete días después de finalizado el segundo módulo.

Después de haber recibido esta información te invito a dar inicio al curso.

¡COMENZAMOS!

Objetivo General

El objetivo del curso es formar personas que sean capaces de contratar a su personal en un menor tiempo, empleando para esto los avances tecnológicos de la información

y las comunicaciones; buscando así tener el cuadro básico de personal completo de la agencia.

Introducción a los Módulos

Debido al crecimiento y la participación del mercado que se tiene en la empresa el departamento de ventas es un área muy dinámica y cambiante es por eso que se necesita capacitar al personal e involucrarlo a que la contratación de personal es de suma importancia ya que esta decisión impactará en la productividad, eficiencia, permanencia y desarrollo de personal.

Y que puedan cubrir sus necesidades de personal y poder llegar al presupuesto de ventas.

Actualmente en la organización se busca la optimización de los recursos financieros en los procesos de selección de personal, por lo que la contratación a distancia, será una herramienta importante en la organización para el ahorro de los mismos.

En el departamento de Selección se tiene como meta constante el cubrir todas las vacantes de personal en el menor tiempo posible, contratando a la persona idónea en el puesto idóneo.

Es de suma importancia que este curso te ayudará a facilitar tus requerimientos de personal, para que alcances la meta en el presupuesto de ventas.

Temario

Módulo I: Reclutamiento y Selección de Personal

Módulo II: Verificación de Referencias

Módulo III: Contratación de Personal

Módulo I: Reclutamiento y Selección de Personal

Objetivo Principal

El objetivo de este módulo es proporcionarte todas las herramientas básicas para el reclutamiento y selección de personal.

Este módulo tendrá un valor de 30 puntos los cuales podrás obtener de la siguiente manera: 15 puntos realizando un resumen ejecutivo y 15 puntos por la prueba que realizarás al finalizar el módulo.

Módulo I Reclutamiento y Selección de Personal

PROCESO DE SELECCIÓN GRUPO BIMBO

VACANTE

REQUISICIÓN

RECLUTAMIENTO

PRE-ENTREVISTA

EVALUACIONES

ENTREVISTA JEFE INMEDIATO

ENTREVISTA SINDICAL

EXAMEN DE MANEJO

VERIFICACIÓN REFERENCIAS

EXAMEN MEDICO

CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN

Vacante

Lo primero que se tiene que verificar es ver con el Seleccionador más cercano a tu agencia y que te comente cuantas vacantes son las autorizadas para tu agencia, que a través del sistema lo revisa y así puedas saber con cuanto personal se tiene autorizado en la agencia.



Requisición

Hoy en día la requisición se utiliza cuando existe un incremento de personal en la empresa.

Pero cuando existe una vacante por reemplazo, automáticamente se genera esta vacante en el sistema y no necesitas autorización de la requisición, (Anexo 1).

Reclutamiento

Para esta etapa el seleccionador te apoyará a que se publique en los medios necesarios para que te llegue a tu agencia candidatos y poder empezar el proceso de selección de personal.

Pre-entrevista

Se le llama también preentrevista, se realiza en 5 minutos máximo, y el objetivo es verificar si el candidato tiene los requisitos mínimos indispensables, para iniciar el proceso de selección.

Los requisitos indispensables son:

Son los requisitos mínimos que debe tener una persona para ocupar un puesto. Son “eliminadores”, medibles, sólo deben ser tres ó cuatro en cada puesto.

Evaluaciones

LINK DE ACCESO:

<http://10.1.20.237/ppp/BMBPERSONALNEW.ASP?returnpath=./pppLogin.asp>

***Esta es la liga para acceder.**

***Región MEX (REGION NOROESTE)**

***En el Tipo de persona se pone Candidato externo.**

***A un costado del CURP, se le da Click en lo azul para calcularlo.**

***En el Password es 123 y se confirma de nuevo 123.**

LINK DE ACCESO:

<http://10.1.20.237/ppp/BMBPERSONALNEW.ASP?returnpath=.../pppLogin.asp>

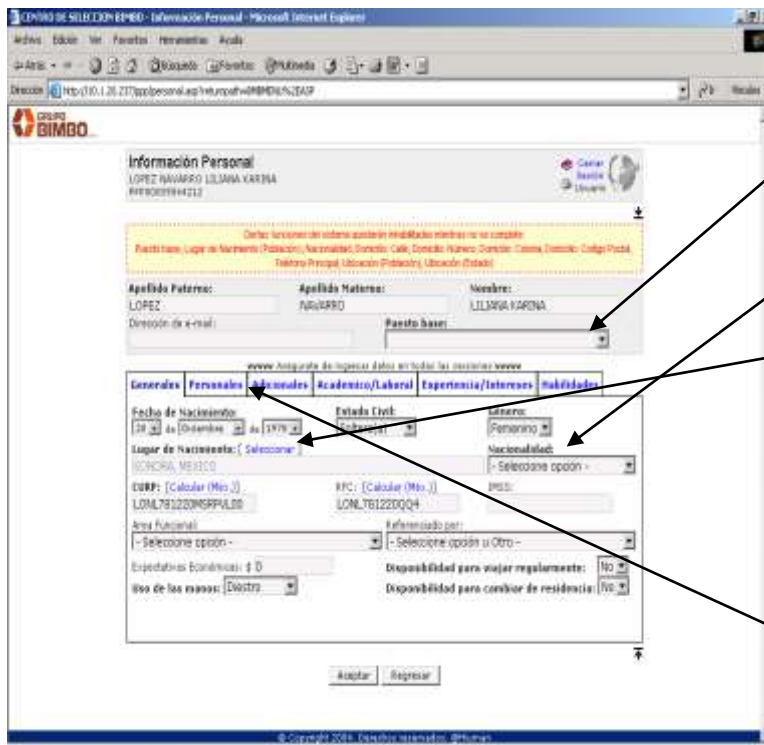
***Esta es la liga para acceder.**

***Región MEX (REGION NOROESTE)**

***En el Tipo de persona se pone Candidato externo.**

***A un costado de el CURP, se le da Click en lo azul para calcularlo.**

***En el Password es 123 y se confirma de nuevo 123.**



PESTAÑA DE GENERALES

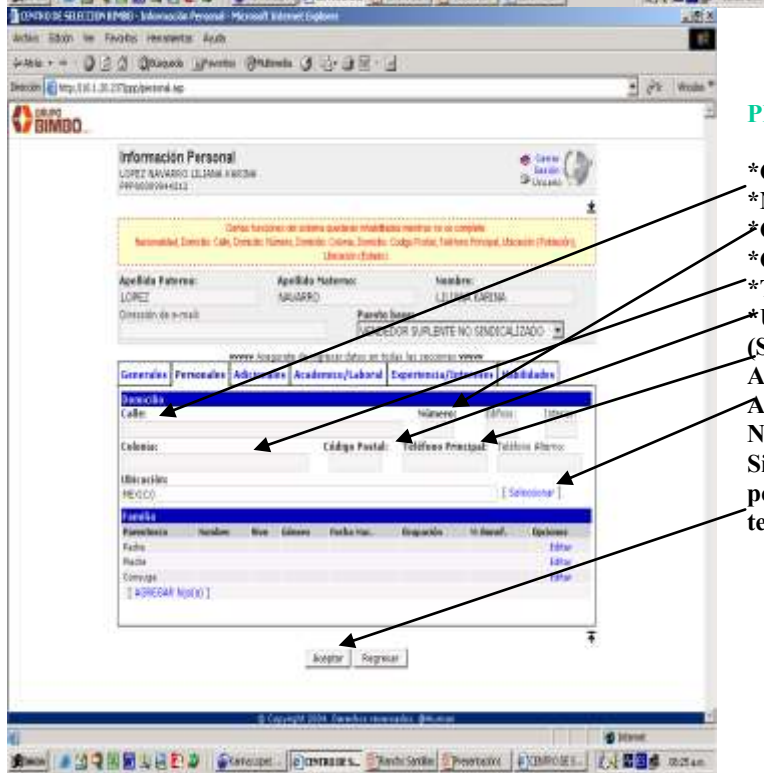
*Puesto Base se escoge la vacante a cubrir:
Vendedor

*Nacionalidad:
Mexicana

*Lugar de Nacimiento:
Se le da Click en la letras azules que dicen **Seleccionar**.

Esos son los únicos datos que se llenan de esta parte.

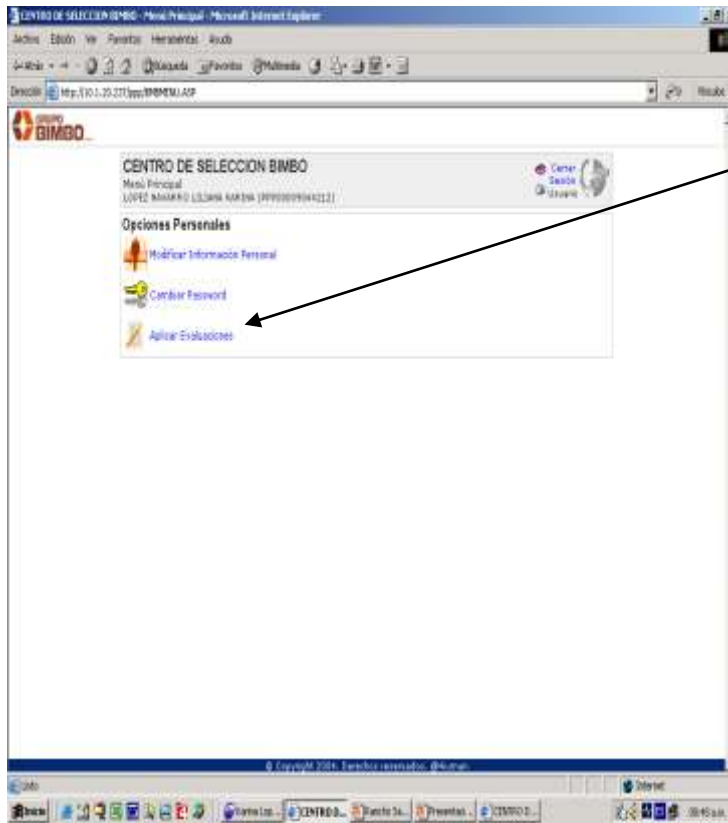
*Posteriormente nos vamos a



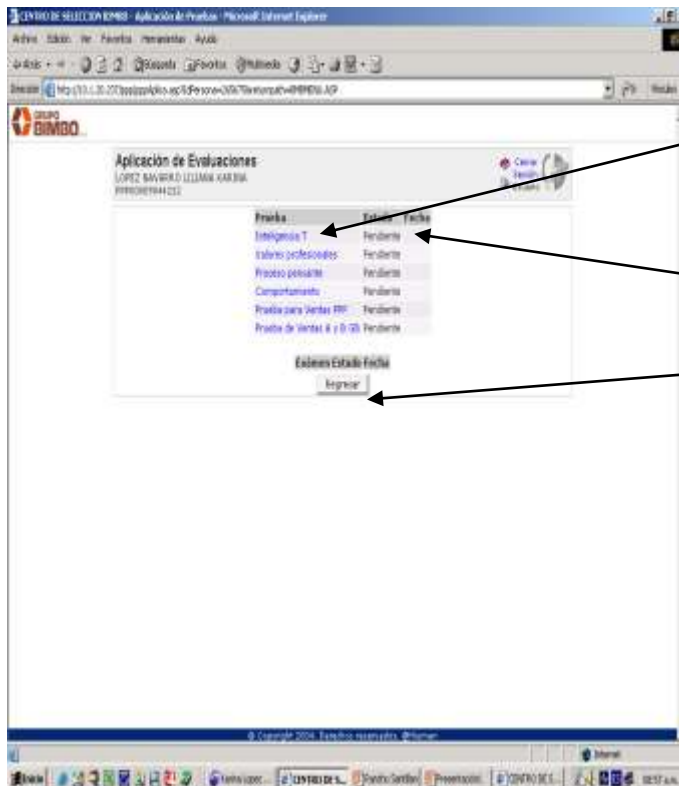
PESTAÑA DE PERSONALES

- *Calle
- *Numero
- *Colonia
- *Código Postal
- *Teléfono
- *Ubicación (Click en letras azules (Seleccionar))

Al termino de estos datos
ACEPTAR
NOTA IMPORTANTE:
Si alguno de estos recuadros o de la pestaña anterior no están llenos no te va a dejar continuar.



Click en
Aplicar Evaluaciones



Dar click en las letras azules.
Va a parecer **APLICADO O EVALUADO**
cuando ya lo haya terminado.
Tiene que aplicar todos los exámenes,
cada vez que termine lo va a regresar a esta ventana y tiene que seguir hasta que todos digan **APICADO O EVALUADO**

Se le da Click en **REGRESAR**
Se le avisa al seleccionador para que visualice los resultados del candidato.

Solicitud de Empleo

Para cada candidato se le tiene que dar a llenar la solicitud de empleo de Grupo Bimbo.

Anexo 2

Entrevista jefe inmediato

Es el paso más importante de éste proceso. Es vital que quien va a ser el jefe inmediato sea quien entreviste al candidato.

Deberá evaluar:

Carácter compatible entre el candidato y el equipo de trabajo así como con el mismo.

Conocimientos técnicos y potenciales.

Concepto de la Entrevista

La entrevista de personal es la tarea que tiene como objetivo elegir a la persona más adecuada para el puesto más adecuado.

CANDIDATO

No es solo una combinación de requisitos, si no una persona dinámica y funcional con virtudes, debilidades y potencialidades.

LA ENTREVISTA EN LA ACTUALIDAD LABORAL

(QUE SEPA)

Conocimiento

SABER:

Proceso pensante: Son todos los conocimientos teóricos que adquirimos: en la escuela, capacitación en la empresa, centros de formación.

(QUE PUEDA)

Habilidad

HACER:

Esto se refiere a las habilidades físicas (psicomotrices) que tiene el individuo esto es fuerza, destreza, habilidad. En la empresa lo identificamos con el adiestramiento.

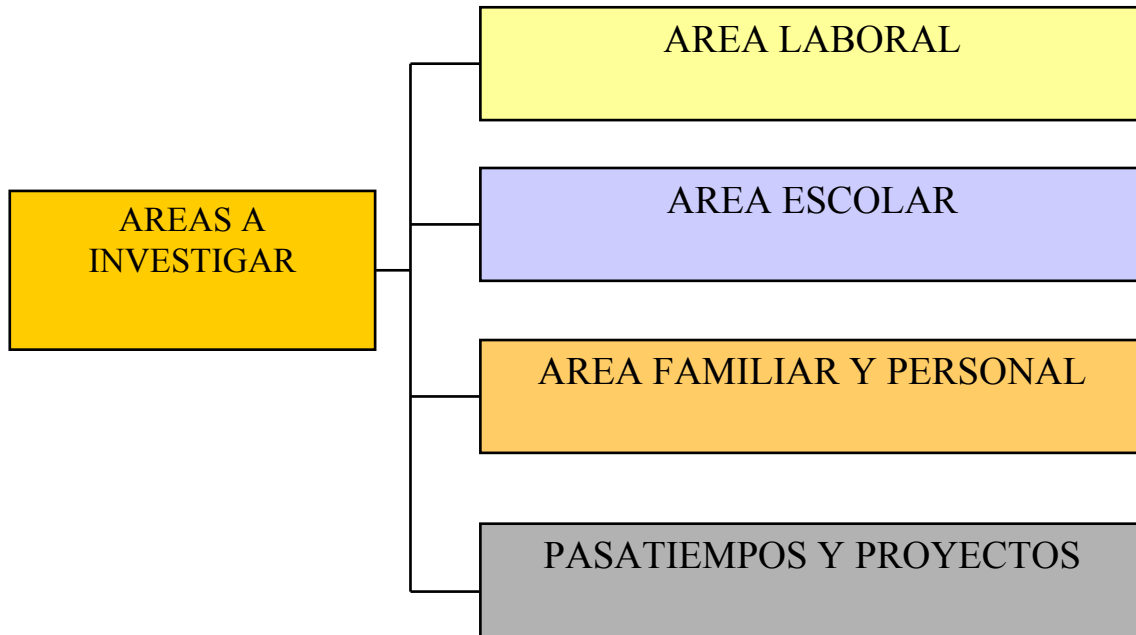
(QUE QUIERA)

Actitud

QUERER:

Esto se refiere a las características de personalidad que motivan al individuo en su toma de decisiones y actuar diario.

LA ENTREVISTA COMO FUENTE DE INFORMACIÓN



Lo que distingue a un entrevistador profesional es su habilidad para indagar más allá de la primera respuesta del candidato a una pregunta.

PREPARACIÓN PARA LA ENTREVISTA

Determinar los objetivos.

Es necesario tener claro el propósito de la entrevista (el qué y para qué) tanto del puesto como del candidato con el que pensamos cubrir la vacante.

Condiciones para una entrevista exitosa.

Preparación: Aquí revisamos toda la información que se tenga sobre el entrevistado, la solicitud, currículum vitae, resultado de las pruebas de evaluación.

Tener una guía y elaborar un reporte de entrevista.

Antes de iniciar una entrevista es importante tener una guía que contengan los requisitos y perfil del puesto donde estén claramente establecidas las responsabilidades, ya que esto nos ayudará a puntualizar y así formular preguntas clave.

Esto nos ayudará a tomar una mejor decisión.

Espacio de tiempo.

Cuando se esté llevando a cabo un proceso de selección es conveniente destinar a un responsable, y que destine un tiempo para realizar las entrevistas de futuros candidatos y con ello evitar improvisaciones, prisas y una mala imagen.

Seleccionar el escenario.

Lugar cómodo aislado de ruidos que interfieran la comunicación.

Tipos de Entrevistado

Defensivo.

Es aquel que se sienta con los brazos cruzados y las piernas cruzadas, manteniéndose a la expectativa. Si es mujer, no deja su bolsa, la aprieta indicando con su actitud y expresión corporal “A ver que información me arrancan....”

Desafiante.

Es el entrevistado que se sienta con desenfado, como si tomara posesión del momento de la entrevista, se echa para atrás y cruza la pierna; se conserva erguido y comunica con su expresión corporal: “Este soy yo”. ¡Extrovertido y seguro!

Tímido.

La persona está tensa, extiende la mano al saludar, conservando el codo cerca del cuerpo, no aprieta la mano, sus movimientos son inseguros. Su expresión corporal indica sumisión y pasividad... “Vine a ver lo del trabajo...entonces no...bueno, con permiso, usted perdone haberle quitado su tiempo”.

Tenso.

Es aquel que se conserva rígido, se sienta erguido y en ningún momento descansa su espalda en el respaldo de la silla, los brazos se encuentran semiextendidos, transmitiendo la sensación de poca flexibilidad, le sudan las manos. Se conserva atento y con temor de emitir más información de la que considere conveniente.

Ansioso.

Son aquellos entrevistados que tienen movimientos que denotan angustia que quisieran “salirse rápidamente del trance de la entrevista “. Se conservan sentados en el borde del asiento, mueven las manos tocándose la cara ó se limpian el sudor de las manos en las piernas.

Desparramado.

Es el que se acomoda en el asiento como si fuera a acostarse en él, quizá en su inicio se sienta correctamente, pero conforme transcurre el tiempo, se relaja, da respuestas sin mucha autocrítica, inclusive, puede afirmar que se siente nervioso, lo que sería una incoherencia entre la conducta verbal y la expresión corporal.

Ostentoso.

Es aquel que sus movimientos están destinados a hacer notar la calidad de su reloj, sus anillos, su esclava, su fistol y sus plumas. Todo su comportamiento corporal tiene el objetivo de impresionar al entrevistador. Su actitud es: “Ve mi éxito “.

Victima.

Su expresión quiere conseguir despertar lástima, provocar la conducta de salvador por parte del entrevistador... “Por favor, denme trabajo”. “Le juro que si me da la oportunidad, no le voy a fallar... Por mis hijos”. Su actitud indica: “Sálveme, usted puede, pobrecito de mi”.

Seductor.

Las posiciones corporales que adoptan estos entrevistados tiene como finalidad “gustar”. Son aquellos que tienen muy forzada la conducta de seducción, pues por el manejo de este comportamiento han obtenido satisfactores.

Conflictivo.

Expresa que en sus trabajos anteriores sus compañeros eran conflictivos, que existía favoritismo y seducción y salió por recorte de personal. Permanece por periodos cortos en sus trabajos. Existe falta de en la continuidad de estudios. Tiene problemas con símbolos de autoridad, y tiene problemas de carácter.

Responsable.

Es una persona estable, madura, con deseos de superación, ha tenido logros en su vida académica y laboral, aprende de la experiencia, toma el trabajo con seriedad y es una pareja estable y funcional.

Una vez terminada la entrevista profunda realizada por el jefe inmediato el siguiente paso es elaborar el formato de selección por competencias.

Al final de la entrevista se tiene que elaborar el formato de selección por competencias.

Anexo 3.

Formato de Papelería para Ingreso

Una vez que haya pasado la entrevista de jefe inmediato y que se haya aceptado el jefe inmediato se le pedirá la papelería para que el candidato la vaya juntando durante el proceso y así cuando culmine el proceso ya tenga toda la papelería anexada al expediente.

A continuación anexaremos la papelería que se necesita para cada candidato es una copia de cada documento:

2 fotos

Acta de nacimiento

Comprobante de estudios

Comprobante de domicilio

Identificación de elector (IFE)

Comprobante del IMSS

CURP

Licencia de chofer

Carta de recomendación

Carta de antecedentes no penales

Entrevista Sindical

En el caso de personal sindicalizado, se realizará esta entrevista por el delegado sindical del área. Este evaluará con detalle la salud laboral del candidato.

Anexo 4.

Examen de Manejo

En esta etapa lo aplica el supervisor de vehículos el examen de manejo para verificar el buen manejo del candidato con la unidad de la empresa.

Se recomienda que al momento de empezar un proceso de selección de personal se platique con el supervisor de vehículos para pedirle un día el apoyo de la realización de los exámenes.

Anexo 5

Evaluación

Felicidades acabas de terminar el primer modulo.

Para poder acreditar este módulo necesitas realizar un resumen ejecutivo con valor de 15 puntos y una evaluación con valor de 15 puntos y para poder avanzar al siguiente módulo tendrás que sumar 15 puntos.

En este momento acabas de finalizar el primer módulo y estas preparado para realizar tus ejercicios de evaluación.

Ejercicio 1

Leer la información que encontrarás en el siguiente link:

www.contratacionadistanciamoduloI.com

Después de leer la información enviarás a tus instructores un resumen ejecutivo de la información.

Ejercicio 2

Contestarás las siguientes preguntas y enviarás las respuestas vía mail a tus instructores en no más de 1 hora.

1.- ¿menciona el proceso de selección de personal de Grupo Bimbo?

2.- ¿Menciona cuales son las 4 áreas de la entrevista como fuente de información de selección?

¡Éxito!

¡Felicidades! lograste avanzar al siguiente módulo.

Iniciaremos el segundo módulo.

Módulo II

Objetivo Principal

El objetivo de este módulo es proporcionarte la información necesaria para aplicarla en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Para poder acreditar este modulo necesitas realizar un resumen ejecutivo con valor de 15 puntos y una evaluación con valor de 15 puntos y para poder avanzar al siguiente módulo tendrás que sumar 15 puntos.

Módulo II Verificación de Referencias

Antes de iniciar el módulo debes leer la información que se encuentra en la siguiente dirección:

www.contratacionadistanciamoduloII.com

Referencia Domiciliaria

Esta Referencia Domiciliaria es de suma importancia porque se visita el domicilio del candidato y así se verifica como es su vida familiar del candidato además de sus gustos y preferencias personales, y como es la relación que tiene con su familia.

Se recomienda que cuando se visite el domicilio del candidato no se de cuenta de la visita por que el factor sorpresa nos dará una película de cómo es en realidad el comportamiento del candidato con su familia.

Anexo 6.

Referencia Personal

Esta Referencia Personal se visita a los vecinos del candidato y así se verifica como es el comportamiento con su familia y con los vecinos y se pide al vecino si lo recomienda para que trabaje en la empresa.

Se recomienda que cuando se visite a los vecinos del candidato no se de cuenta de la visita por que el factor sorpresa nos dará una película de cómo es en realidad el comportamiento del candidato con su familia y con sus vecinos.

Anexo 7.

Referencia Laboral

Esta Referencia Laboral se verifica la vida laboral de sus anteriores trabajos de 5 años a la fecha y se investiga como fue su relación con su jefe inmediato, el motivo de su salida, si no tiene demanda en su anterior trabajo y si lo recomiendan.

Anexo 8

Evaluación

Felicidades acabas de terminar el segundo modulo.

Para poder acreditar este módulo necesitas realizar un resumen ejecutivo con valor de 15 puntos y una evaluación con valor de 15 puntos y para poder avanzar al siguiente modulo tendrás que sumar 15 puntos.

En este momento acabas de finalizar el segundo módulo y estas preparado para realizar tus ejercicios de evaluación.

Ejercicio 1

Leer la información que encontrarás en el siguiente link:

www.contratacionadistanciamoduloII.com

Después de leer la información enviarás a tus instructores un resumen ejecutivo de la información.

Ejercicio 2

Contestarás las siguientes preguntas y enviarás las respuestas vía mail a tus instructores en no más de 1 hora.

1.- ¿menciona cuantas y cuales son las referencias se realizan el proceso de selección de personal de Grupo Bimbo?

2.- ¿qué recomendaciones se deben de tomar en cuenta para la realización de las referencias domiciliarias y personales?

¡Éxito!

¡Felicidades! lograste avanzar al siguiente módulo.

Iniciaremos el tercer módulo.

Módulo III Contratación de Personal

Una vez que ya se realizara todo el proceso de selección y las verificaciones de las referencias y además que se tiene toda la papelería del candidato.

A continuación se adjunta un archivo para que se envíe al seleccionador y el pueda darlo de alta al sistema meta 4, y se envía el expediente completo por valija.

El seleccionador se comunicara contigo para explicarte cuando ingresaría el candidato al bienvenido de personal.

¡Felicidades! lograste terminar el curso de Contratación a Distancia.

Gracias por compartir tu tiempo para el aprendizaje.

Ricardo Flores Martínez.

[Ricardo Flores Martínez/BTI/MEX/GIBSA@GIBSA](mailto:Ricardo.Flores.Martinez@GIBSA)

IX. Metodología

A continuación se muestra la hipótesis verdadera como la hipótesis falsa, para revisar los resultados obtenidos de la investigación del proyecto de campo.

Hi A mayor contratación a distancia, mayor utilidad en la organización, debido a que se reduce el costo de operación.

Ho A menor contratación a distancia, menor utilidad en la organización, debido a que se reduce el costo de operación.

Viendo los resultados de la efectividad que se contrataron 56 nuevos colaboradores con esta nueva modalidad de contratación a distancia, de los cuales 8 solamente se dieron de baja dando un total del 85.71 % de efectividad que se le aplicó contratación a distancia y que todavía están laborando en la empresa panificadora y que ya tienen planta (después de los 3 meses), se puede concluir y afirmar la hipótesis es verdadera que es:

Hi A mayor contratación a distancia, mayor utilidad en la organización, debido a que se reduce el costo de operación.

Si se reduce el costo de operación ya que se eliminan los viáticos del seleccionador que tendría que ir a la ciudad y realizarle todo el proceso de reclutamiento y selección de personal que en total son de: 5,000 pesos por la semana de reclutamiento.

En el análisis de los resultados que se presentaran a continuación se observan las altas de las diferentes agencias y el día de dichas altas en las cuales se logro disminuir el que el seleccionador estuviera físicamente en la agencia dando un total de 30 semanas que se ahorraron el que se haya aplicado la contratación a distancia.

Dichas estas 30 semanas de ahorro que no fue el seleccionador a reclutar a dichas agencias se ahorro un total de 150, 000 pesos de puros viáticos ya que cada semana de viáticos que genera cada seleccionador es de 5,000 pesos lo multiplicamos por 30 semanas que se ahorro el que no estuviera el seleccionador reclutando en dicha agencia nos da un total de \$ 150,000 pesos.

Además se ahorro una semana el proceso de reclutamiento para el seleccionador, porque es el periodo que estaría el seleccionador en una agencia y terminando sus pendientes de dicha agencia la próxima semana se desplazaría a la agencia que le hubiera surgido vacantes para contratar, y ya con esta capacitación el mismo supervisor realiza el proceso de selección, sin tener que esperar al seleccionador a que planifique el viaje a dicha ciudad.

X. Resultados

A continuación se presentan los resultados de todos los nuevos colaboradores de la empresa que se les aplico contratación a distancia que nos apoyaron los jefes inmediatos de ellos y que llegaron a obtener la planta (84 días).

	NOMBRE COLABORADOR	PUESTO	PLANTA O AGENCIA	FECHA INGRESO	JEFE INMEDIATO QUE APOYO	ESTATUS
1	PACO LOPEZ RENDON	VENDEDOR AUTOVEND	AG. SAN LUCAS	18-Ene-07	NICOLAS GASTELUM CASTRO	
2	PEDRO SERLIVEDA ALAMEDA	AYUDANTE DE DESPACHO	AG. SAN JOSE	18-Ene-07	JORGE CASTILLO MARGUEZ	BAJA CON PLANTA
3	LUIS ADOLFO ONTIVEROS ROBLES	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	25-Ene-07	PABLO CORTEZ OBESO	
4	LEONARDO MURILLO GARCIA	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	25-Ene-07	PABLO CORTEZ OBESO	BAJA
5	RAFAEL GUNTERO GRANDADOS	ADMINISTRATIVO TRANSPORTES	AG. LA PAZ	01-Feb-07	JUAN PAULO RAMIREZ QUINTERO	BAJA
6	JULIO CESAR REOS FELAEZ	AYUDANTE DE DESPACHO	AG. LA PAZ	08-Feb-07	JUAN PAULO RAMIREZ QUINTERO	
7	ARTURO ABRAHAM RAMOS URBALEJO	AYUDANTE DE RECIBO	AG. NAVJOJA	15-Feb-07	HERBERTO COTA MATUZ	
8	CECILIO FELIX SAUCEDA	AYUDANTE DE DESPACHO	AG. CULIACAN BMBDO	22-Mar-07	DOMINGO CORRALES ESPINOZA	
9	FELPE ARTURO MARTINEZ ALOUCORA	ANAGUELERO	AG. LA PAZ	22-Mar-07	SALVADOR FREGOSO MENDOZA	
10	JUAN MANUEL DOMINGUEZ LOPEZ	ANAGUELERO	AG. LA PAZ	22-Mar-07	SALVADOR FREGOSO MENDOZA	
11	IVON OROZCO APPEOLA	ANAGUELERO	AG. DURANGO MLA	22-Mar-07	TOMAS LOZOYA GALINDO	BAJA CON PLANTA
12	DAVID MEDINA SANCHEZ	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	29-Mar-07	PABLO CORTEZ OBESO	
13	JESUS DANIEL LEON VERDUGO	AYUDANTE DE DESPACHO	AG. SANTA ROSALIA	29-Mar-07	ARMANDO BARRAZA HERNANDEZ	
14	OMAR CASTILLO FLORES	TRANSPORTADOR	AG. LA PAZ	29-Mar-07	JUAN PAULO RAMIREZ QUINTERO	
15	CARLOS IRAM SANCHEZ PRADO	AYUDANTE DPV	AG. LA PAZ	05-Abr-07	JUAN PAULO RAMIREZ QUINTERO	
16	MIGUEL ANGEL BENTEZ MENDOZA	VENDEDOR JUNIOR ESCUELAS	AG. NAVJOJA	12-Abr-07	HERBERTO COTA MATUZ	
17	JOSE GILBERTO TORRES ONTIVEROS	AYUDANTE DPV	AG. MAZATLAN MLA	19-Abr-07	VICTOR MANUEL PINETEL ESTRADA	
18	MANUEL FERNANDO DIAZ VALDEZ	MECANICO DE AGENCIA	AG. LA PAZ	19-Abr-07	LUIS ALBERTO CHAVEZ CUEVAS	
19	JOSE ANTONIO RODRIGUEZ SQUIEROS	AYUDANTE DPV	AG. DURANGO BMBDO	25-Abr-07	ISMAEL CASTRO RODRIGUEZ	
20	HECTOR GABRIEL TREJO MORENO	AYUDANTE DPV	AG. DURANGO BMBDO	25-Abr-07	ISMAEL CASTRO RODRIGUEZ	BAJA 2do CONTRATO
21	JOSE MODESTO ARANZA ORTEGA	MECANICO DE AGENCIA	AG. SANTA ROSALIA	25-Abr-07	LUIS ALBERTO CHAVEZ CUEVAS	
22	TRENDIRA DE LOS REYES AYALA MORENO	ANAGUELERO	AG. LOS MOCHES	25-Abr-07	DAVID PAYAN MIRANDA	
23	JESUS ENR CANCINO ACOSTA	ANAGUELERO	AG. CULIACAN MLA	03-May-07	ARIEL LIMONES MONTOYA	
24	HECTOR ENRIQUE IBARRA LIRIAS	AYUDANTE DE RECIBO	AG. OJASAVE	07-Jun-07	JAVIER BRAMBILA	
25	JULIO CESAR RUIZ MORENO	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	07-Jun-07	PABLO CORTEZ OBESO	
26	MANUEL ZAMORANO SIERRA	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	07-Jun-07	PABLO CORTEZ OBESO	
27	RAUL FERNANDO CONTRERAS MEZA	VENDEDOR JUNIOR	AG. SANTA ROSALIA	21-Jun-07	JOSE SALAZAR OLGUIN	
28	AMEROCIO PALMA BOJORGUEZ	LAVADOR ASEADOR	AG. GUAMUJICH	21-Jun-07	GREGORIO CARRILLO BURGUEÑO	
29	JOSE CARLOS MELERO ZIGUERDO	VENDEDOR NO SIND	AG. SAN LUCAS	28-Jun-07	JESUS GOMEZ CRUZ	
30	EDGAR OSVALDO GUZMAN GARCIA	CAJERO AGENCIA	AG. MAZATLAN MLA	28-Jun-07	JUAN CARLOS CUEVAS	
31	JOSE SOCCORRO LUNA DIAZ	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	17-Jul-07	PABLO CORTEZ OBESO	
32	VICTOR MANUEL HERNANDEZ RODRIGUEZ	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	17-Jul-07	PABLO CORTEZ OBESO	BAJA CON PLANTA
33	DAMIAN NUÑEZ CABRALES	AYUDANTE DE RECIBO	AG. ACAPONETA	17-Jul-07	PABLO CORTEZ OBESO	
34	YESSENIA YADIRA LASTRA CERVANTES	CAJERO AGENCIA	AG. NAVJOJA	25-Jul-07	HERBERTO COTA MATUZ	
35	RAMON ARTURO RODRIGUEZ MINJAREZ	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	09-Ago-07	PABLO CORTEZ OBESO	
36	RICARDO GUERRERO ALVAREZ TOSTADO	VENDEDOR JUNIOR	AG. DURANGO MLA	14-Ago-07	JESUS GOMEZ CRUZ	BAJA
37	JUAN CARLOS CHOZA PARRA	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	16-Ago-07	PABLO CORTEZ OBESO	BAJA
38	JUAN CARLOS FLORES TAVIZON	MAESTRO DE AGENCIA	AG. DURANGO MLA	23-Ago-07	JESUS GOMEZ CRUZ	
39	RICARDO HUMBERTO FONSECA CORONADO	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	23-Ago-07	PABLO CORTEZ OBESO	
40	JUAN RAUL RODRIGUEZ XICOTENCATL	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	13-Sep-07	PABLO CORTEZ OBESO	
41	MARCELO CASTILLO PEREZ	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	13-Sep-07	PABLO CORTEZ OBESO	
42	JUAN DAVID VILLEDAS RUIJAS	AYUDANTE DE DESPACHO	AG. CD CONSTITUCION	20-Sep-07	JOSE SALAZAR OLGUIN	
43	JOSE JAVIER SANDOVAL MADERA	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	27-Sep-07	PABLO CORTEZ OBESO	
44	LUIS ENRIQUE CRUZ IRIBE	AYUDANTE DE DESPACHO	AG. MAZATLAN BMBDO	02-Oct-07	CARLOS RENTERIA VALDIVIA	
45	JESUS VILLA RODRIGUEZ	AYUDANTE DE DESPACHO	AG. ACAPONETA	11-Oct-07	PABLO CORTEZ OBESO	
46	ROBERTO ARMANDO CAÑALES NUÑEZ	ANAGUELERO	AG. DURANGO MLA	22-Nov-07	TOMAS LOZOYA GALINDO	
47	JUAN DAVID RUBIO VIRGEN	VENDEDOR JUNIOR	AG. ACAPONETA	27-Nov-07	PABLO CORTEZ OBESO	
48	CRISTAL ROCIO TIENDA BARRAJAS	PROSPECTADORA	AG. DURANGO MLA	13-Dic-07	GILBERTO PEREZ MOGUEL	
49	MARIA EUGENIA FLORES VALLÉS	PROSPECTADORA	AG. DURANGO MLA	13-Dic-07	GILBERTO PEREZ MOGUEL	
50	CRISTHAN MARIA SEDANO RUIZ	PROSPECTADORA	AG. LOS MOCHES	13-Dic-07	OSCAR LENIN RIVERA ACOSTA	
51	CRISTINA GUADALUPE CAMPOY MARTINEZ	PROSPECTADORA	AG. NAVJOJA	14-Dic-07	LUIS ALFONSO PABLOS AMPARANO	
52	MARIA JESUS VELAZQUEZ VERDUGO	PROSPECTADORA	AG. NAVJOJA	14-Dic-07	LUIS ALFONSO PABLOS AMPARANO	
53	OSCAR EUSEBIO ATONDO PADILLA	VENDEDOR J.R	AG. SANTA ANA	02-Ago-07	JOSE LUIS HAROS CUELLAS	
54	JOSE RAYMUNDO ESPINOZA PALAOC	VENDEDOR SUPLENTE NO SIND	AG. SAN GUENTIN	17-May-07	ROBERTO SIERRA LEDEZMA	
55	JORGE ALBERTO MILLA OCHOA	VENDEDOR J.R	AG. CANANEA	19-Abr-07	FRANCISCO GERARDO MEDINA FIGUEROA	
56	HECTOR ALFONSO MORENO OSORIO	VENDEDOR J.R	AG. MOCTEZUMA	18-Oct-07	JAVIER PORFIRIO VALDEZ RUIZ	

En todo el 2007 se aplicó contratación a distancia de 56 nuevos colaboradores, de los cuales se dieron de baja solo 8 colaboradores.

Dando un total de 14.28 % del total de las bajas que ingresó con contratación a distancia, y siendo el 85.71 % de efectividad de colaboradores que se realizó contratación a distancia que todavía está laborando en la empresa.


Como recomendación ya teniendo la hipótesis que fue verdadera, que a mayor contratación a distancia, mayor utilidad en la organización, debido a que se reduce el costo de operación, por mas de \$150,000 pesos por año.

Se recomienda implementar y replicar el proyecto a la región en todas las agencias en donde no se encuentre un seleccionador de base ya que se reduce los costos de operación porque por cada semana de viáticos que genera un seleccionador es de 5,000 pesos aproximadamente, este gasto se puede disminuir si se apoya con los supervisores de las agencias y así tener mayor utilidad en la operación ya que se presento un resultado del 85.71% de efectividad que contrataron los supervisores en las agencias dicho porcentaje obtuvo planta (mínimo 3 meses), y así homologar los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa panificadora.


Si por cada colaborador que no llegue a tener la planta le cuesta a la empresa 25,000 pesos en el primer mes de entrenamiento, y como podemos observar se tiene las de 85% de efectividad, es por eso que se considera rentable el proyecto, ya que se contrataron 56 personas y solo 8 fueron baja dando un total de 48 personas activas.

Anexos

Anexo 1

	REQUISICION DE PERSONAL	EXPEDICION			RECEPCION		
		DIA	MES	AÑO	DIA	MES	AÑO
IMPORTANTE VERIFICAR VS. CUADROS BASICOS							
DATOS RELATIVOS AL PUESTO							
CLAVE Y NOMBRE DEL PUESTO / POSICION							
AYUDANTE GENERAL DEL COMEDOR							
VACANTES A CUBRIR				POR:			
FECHA ACORDADA PARA CUBRIR LAS VACANTES				<input type="checkbox"/> REEMPLAZO			
				<input type="checkbox"/> AUMENTO DE CUADRO BÁSICO			
				<input type="checkbox"/> PUESTO NUEVO			
CONDICIONES DE TRABAJO							
CLAVE Y NOMBRE DE LA REGION							
CLAVE Y NOMBRE DEL AREA DE NEGOCIO							
CLAVE Y NOMBRE DEL CENTRO DE COSTO							
CLAVE Y NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO							
NUMERO DE EMPLEADO Y NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO							
TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO A OTORGAR				CONTRATO COLECTIVO A APLICAR			
DATOS DEL DEPARTAMENTO SOLICITANTE							
LO ENTREVISTARÁ							
Y/O							
HORARIO DE ENTREVISTA							
OBSERVACIONES							
AUTORIZACION							
JEFE DIRECTO (NOMBRE Y FIRMA)				TITULAR DEL AREA (NOMBRE Y FIRMA)			


Anexo 2

		SOLICITUD DE EMPLEO			FECHA	
FAVOR DE LLENAR CON TINTA Y LETRA DE MOLDE. TODA INFORMACION SERA TRATADA CONFIDENCIALMENTE.						
DATOS PERSONALES						
APELLIDO (PATERNO)		(MATERNO)		NOMBRE (S) COMPLETO		
RFC/CURP		PUESTO QUE SOLICITA			SUELDO DESEADO	
SEXO MAS. <input type="checkbox"/> FEM. <input type="checkbox"/>	ESTADO CIVIL SOLTERO <input type="checkbox"/> CASADO <input type="checkbox"/> VIUDO <input type="checkbox"/> DIVORCIADO <input type="checkbox"/> UNION LIBRE <input type="checkbox"/>			TELEFONO	LADA	
FECHA DE NACIMIENTO (AÑO/MES/DIA)		PAIS	CIUDAD	ESTADO	DELEGACION O MUNICIPIO	
EDAD	PESO	ESTATURA	CORREO ELECTRONICO			
DIRECCION (Calle, Av., Cerrada) Favor de especificar			NUMERO	COLONIA	CIUDAD	
ESTADO	DELEGACION O MUNICIPIO		CODIGO POSTAL		TIENE CREDITO INFONAVIT SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
HA SIDO AFILIADO AL IMSS SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	NUM. AFILIACION IMSS	NUM. CLINICA IMSS	NUMERO DE CARTILLA	LIBERADA		
ESTUDIOS						
ESCOLARIDAD	NOMBRE DE LA ESCUELA	FECHAS		COMPROBANTE (Boleta, certificado, etc.)		
PRIMARIA		DE	A			
SECUNDARIA		DE	A			
PREPARATORIA O EQUIV.		DE	A			
UNIVERSIDAD		DE	A			
POST GRADO		DE	A			
COMERCIO U OTRO		DE	A			
IDIOMA QUE HABLA						
1. _____ NIVEL CONVERSACION _____% COMPRENSION ORAL _____% COMPRENSION ESCRITA _____%						
TRABAJOS ANTERIORES (Favor de empezar con el último empleo)						
1. COMPAÑIA Y GIRO		FECHA DE INICIO	FECHA TERMINO	SALARIO MENSUAL		
DOMICILIO (Calle/Número/Colonia/Delegación/Ciudad)				TELEFONO		
PUESTO INICIAL	PUESTO FINAL	NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO				
MOTIVO DE SEPARACION			GRATIFICACION O INDEMNIZACION FINAL			
2. COMPAÑIA Y GIRO		FECHA DE INICIO	FECHA TERMINO	SALARIO MENSUAL		
DOMICILIO (Calle/Número/Colonia/Delegación/Ciudad)				TELEFONO		
PUESTO INICIAL	PUESTO FINAL	NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO				
MOTIVO DE SEPARACION			GRATIFICACION O INDEMNIZACION FINAL			
3. COMPAÑIA Y GIRO		FECHA DE INICIO	FECHA TERMINO	SALARIO MENSUAL		
DOMICILIO (Calle/Número/Colonia/Delegación/Ciudad)				TELEFONO		
PUESTO INICIAL	PUESTO FINAL	NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO				
MOTIVO DE SEPARACION			GRATIFICACION O INDEMNIZACION FINAL			

Página 1

DATOS FAMILIARES				
PARENTESCO	NOMBRE Y APELLIDOS COMPLETOS	EDAD	ACTIVIDAD O TRABAJO	DOMICILIO
PADRE				
MADRE				
ESPOSO (A)				
HIJOS				
HERMANOS				
AFICIONES				
A QUE DEDICA SU TIEMPO LIBRE		PRACTICA ALGUN DEPORTE		
		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> CUALES		
ACTIVIDADES SOCIALES (A QUE ASOCIACION POLITICA, SINDICAL, RELIGIOSA O CLUB PERTENECE O HA PERTENECIDO)				
NOMBRE	FECHA	ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA	LUGAR	
ESTADO DE SALUD				
HA TENIDO ALGUN ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE		TIENE TATUAJES		
NO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> CUALES		NO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> EN DONDE		
OPERACIONES				
NO <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> CUALES				
CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA				
EN QUE ACTIVIDADES ESTA ESPECIALIZADO O TIENE ALGUNA EXPERIENCIA				
QUE MAQUINAS DE OFICINA O TALLES SABE UD. USAR				
MANEJO DE VEHICULOS				
TIENE LICENCIA DE MANEJO		CLASE LICENCIA		LICENCIA No.
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		CHOFER <input type="checkbox"/> AUTOMOVILISTA <input type="checkbox"/>		
TIPO DE VEHICULOS QUE CONDUCE		HA TENIDO ACCIDENTES		
	TIEMPO DE EXPERIENCIA	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> CUALES		
AUTOMOVIL	_____			
CAMIONETA NISSAN	_____	NO <input type="checkbox"/>		
CAMIONETA 3.5 TON.	_____			
VANETTE	_____			
DATOS GENERALES				
COMO SE ENTERO DE ESTE TRABAJO	PUEDE ROLAR TURNOS	PUEDE TRABAJAR DOMINGOS Y DIAS FESTIVOS		
ESTARIA DISPUESTO A VIAJAR	ESTARIA DISPUESTO A RADICAR EN OTRA CIUDAD			
TIENE PARIENTES O CONOCIDOS QUE TRABAJEN EN GRUPO BIMBO (Favor de nombrarlos)				
REFERENCIAS PERSONALES (Que no sean parientes ni personas con quienes haya trabajado)				
NOMBRE	OCUPACION	DOMICILIO	TELEFONO	
ME HAGO RESPONSABLE DE QUE LOS DATOS QUE DOY SON CIERTOS Y AUTORIZO			FIRMA DEL SOLICITANTE	
A QUE SEAN INVESTIGADOS PARA LOS FINES QUE A LA EMPRESA CONVENGAN.				
PARA USO EXCLUSIVO DE SELECCION				
ID PERSONA	ID POSICION	NUMERO DE PROCESO		
OBSERVACIONES (Uso exclusivo de selección)				

Anexo 3

	ENTREVISTA DE SELECCION POR COMPETENCIAS		
Departamento	Agencia	Fecha	
MARCA _____			
Nombre del Candidato : _____			
Candidato (A) al puesto de : _____			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> "PARA REALIZAR LA EVALUACION, TENER PRESENTE LOS SIGUIENTES ASPECTO DEL CANDIDATO: APARIENCIA O PRESENTACION, HABILIDAD PARA RELACIONARSE , CONOCIMIENTOS TECNICOS DEL AREA, EXPERIENCIA PARA EL PUESTO SOLICITADO, ACTITUD HACIA EL TRABAJO, CAPACIDAD PARA RESPONDER A LAS EXPERIENCIAS DEL TRABAJO " </div>			
GENERALES			
	SI	NO	NO APLICA
Apariencia / Presentación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experiencia en el puesto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad hacia el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos tecnicos del área	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COMPETENCIAS			
	SI	NO	NO APLICA
Actitud para las ventas (interes y Gusto)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptabilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apego a normas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad de aprendizaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Constancia y firmeza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disciplina (Autocontrol)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esprintu de servicio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fluidez verbal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilidad en relaciones intepersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Honradez, honestidad y lealtad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orden y organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perseverancia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persistencia (Obtención de resultados)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> ACEPTADO </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> NO ACEPTADO </div> </div>			
OBSERVACIONES			
NOMBRE DE QUIEN ENTREVISTA _____			
No. EMPLEADO _____			

DIR-PER-CNS-001

Anexo 4



BIMBO , S.A. DE C.V.

SINDICATO NACIONAL DE HARINEROS,
PANIFICADORES, DEL TRANSPORTE,
SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA
MEXICANA

PRESENTE

Estamos presentando al Sr. _____
Cuya firma aparece al calce como identificación, quien está solicitando trabajo en esta
empresa como: _____


Suplicamos a ustedes, se sirvan indicarnos si la solicitud de ingreso de este candidato en
la agrupación ha sido aceptada, con el objeto de proceder con los trámites inherentes a su
ingreso.

Tijuana , B.C.a _____ de _____ de 2008.

EL SOLICITANTE
NOMBRE Y FIRMA

REPRESENTANTE SINDICAL
NOMBRE Y FIRMA

Anexo 5

		EVALUACION <input checked="" type="checkbox"/> SUPERVISION <input type="checkbox"/>	ABORDO		AGENCIA	ELABORACION		
						DIA	MES	AÑO
EXAMEN DE MANEJO								
EXAMINADO(APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRE(S))					RFC		EDAD	
NO. DE LICENCIA		LUGAR DE EXPEDICION			TIPO	FECHA DE EXPEDICION		FECHA VENCIMIENTO
EXPERIENCIA DE MANEJO : 8 AÑOS								
VEHICULO EN QUE APRENDIO A MANEJAR					DONDE		TIEMPO QUE LE TOMO	
VEHS. QUE HA MANEJADO		TIEMPO APROX. EN CD.	CIUDADES EN QUE HA MANEJADO		TIEMPO APROX. CARRETERA	CARRETERAS EN QUE HA MANEJADO		
<input type="checkbox"/> AUTOMOVIL		_____	_____		_____	_____		
<input type="checkbox"/> CAMIONETA (D.R.-MICRO)		_____	_____		_____	_____		
<input type="checkbox"/> CAMION		_____	_____		_____	_____		
<input type="checkbox"/> TRAILER		_____	_____		_____	_____		
<input type="checkbox"/> OTROS		_____	_____		_____	_____		
(DESCRIBIR)		_____						
CARACTERISTICAS DEL VEHICULO QUE HA MANEJADO								
MARCA	MODELO		No. DE VELOCIDADES	MEDIDA DE LLANTAS		PRESION DE LLANTAS		
RODADA	RANGO DE OPERACION		CAPACIDAD DE ACEITE	TRANSMISION QUE SABE OPERAR				
						<input type="checkbox"/> AUTOMATICA	<input type="checkbox"/> ESTANDAR	
ACCIDENTES DE TRANSITO								
CUAL HA SIDO SU PERCANCE MAS GRAVE								

MONTO APROXIMADO DE LOS DAÑOS			PAGO		LE PAGARON		EN GENERAL CUANTOS HA TENIDO	
RESULTADO								
VEHICULO EN QUE REALIZO EL EXAMEN			NISSAN	EN CD.		<input type="checkbox"/>	EN CARRETERA <input type="checkbox"/>	
RAZONES DE RECHAZO INMEDIATO								
<input type="checkbox"/> MANIOBRA PELIGROSA			<input type="checkbox"/> INFRACCION GRAVE		<input type="checkbox"/> FALTA DE EXPERIENCIA		<input type="checkbox"/> ACCIDENTE	
OTRA: _____						REPROGRAMABLE <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
CIUDAD	<input type="checkbox"/> APROBO	<input type="checkbox"/> REPROBO	<input type="checkbox"/> REQUIERE ENTRENAMIENTO	<input type="checkbox"/> VEHICULOS QUE PUEDE OPERAR		_____		
CARRETERA	<input type="checkbox"/> APROBO	<input type="checkbox"/> REPROBO	<input type="checkbox"/> REQUIERE ENTRENAMIENTO	<input type="checkbox"/> VEHICULOS QUE PUEDE OPERAR		_____		
OBSERVACIONES Y ASPECTOS A MEJORAR								

SUPERVISOR DE VENTAS(NOMBRE Y FIRMA)			SUPERVISOR DE VEHICULOS(NOMBRE Y FIRMA)			MANEJADOR(ES) NOMBRE Y FIRMA		
						0		

ANVERSO

ORIGINAL Y COPIAS

VH-041-00 01/31


Anexo 6

	VERIFICACION DE REFERENCIAS DOMICILIARIAS					ELABORACION																						
							DIA	MES	AÑO																			
NOMBRE _____ PUESTO _____ DOMICILIO _____																												
CALLE		NÚMERO	COLONIA		ESTADO	MUNICIPIO	C.P.		TELÉFONO																			
CROQUIS (UBICACIÓN): <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">A</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">B</td> <td style="border: 1px solid black; width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="text-align: center;">C</td> <td style="border: 1px solid black; width: 20%; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">D</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> </div> <div style="width: 45%;"> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="border-bottom: 1px solid black;">A.</td></tr> <tr><td style="border-bottom: 1px solid black;">B.</td></tr> <tr><td style="border-bottom: 1px solid black;">C.</td></tr> <tr><td style="border-bottom: 1px solid black;">D.</td></tr> </table> PUNTOS DE REFERENCIA: _____ </div> </div>														A			B		C			D			A.	B.	C.	D.
	A																											
B		C																										
	D																											
A.																												
B.																												
C.																												
D.																												
COINCIDE DOMICILIO		<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		TIEMPO DE RESIDIR EN EL DOMICILIO: _____ PERSONA QUE PROPORCIONA INFORMACIÓN: _____ PARENTESCO: _____ OBSERVACIONES _____																								
I. DIAGNOSTICO SOCIOECONÓMICO																												
CASA	<input type="checkbox"/>	PROPIA	<input type="checkbox"/>	RENTA	<input type="checkbox"/>	OTRO	_____																					
TIPO DE INMUEBLE	<input type="checkbox"/>	CASA UNIFAMILIAR	<input type="checkbox"/>	DEPARTAMENTO	<input type="checkbox"/>	OTRO	_____																					
SERVICIOS	<input type="checkbox"/>	AGUA POTABLE	<input type="checkbox"/>	PAVIMENTACIÓN	<input type="checkbox"/>	ENERGIA ELÉCTRICA	_____																					
TIPO DE CONSTRUCCION	<input type="checkbox"/>	MATERIAL	<input type="checkbox"/>	LAMINA	<input type="checkbox"/>	OTRO	_____																					
ENTORNO	<input type="checkbox"/>	HABITACIONAL	<input type="checkbox"/>	CAMPO	<input type="checkbox"/>	COMERCIAL / INDUSTRIAL	_____																					
TIPO DE ZONA	<input type="checkbox"/>	RESIDENCIAL	<input type="checkbox"/>	URBANA	<input type="checkbox"/>	SUB-URBANA	_____																					
TIEMPO DE RESIDIR EN EL LUGAR _____				NUM. DE DEPENDIENTES ECONOMICOS _____																								
GASTOS	MONTO MENSUAL (\$)	INGRESOS FAMILIARES	MONTO MENSUAL (\$)																									
RENTA y/o CREDITO HIPOTECARIO		INGRESO SOLICITANTE																										
ALIMENTACION		INGRESO CÓNYUGE																										
VESTIDO		PADRE																										
COLEGIATURAS (EDUCACIÓN)		MADRE																										
TRANSPORTE		HERMANOS																										
SERVICIOS (LUZ, AGUA, TELÉFONO)		OTROS (ESPECIFICAR)																										
OTROS/DEUDAS (ESPECIFICAR)																												
OBSERVACIONES GENERALES _____																												
PROPIEDADES (BIENES MUEBLES E INMUEBLES) _____																												
II. ENTORNO E INTEGRACIÓN FAMILIAR																												
ESTADO CIVIL	<input type="checkbox"/>	CASADO	_____	NO. AÑOS	<input type="checkbox"/>	SOLTERO	<input type="checkbox"/>	OTRO _____																				
AMBIENTE FAMILIAR	<input type="checkbox"/>	BUENO	<input type="checkbox"/>	MALO	<input type="checkbox"/>	REGULAR	_____																					
RELIGIÓN	_____			FILIACIÓN POLÍTICA	_____																							
PARENTESCO	NOMBRE	EDAD	OCUPACIÓN	EMPRESA / INSTITUCIÓN	CONVIVIENTE																							
Padre																												
Madre																												
Esposa(o)																												
Hijos																												
Hermanos																												
OBSERVACIONES GENERALES _____																												

III. GUSTOS Y AFICIONES				
¿A QUÉ DEDICA SU TIEMPO LIBRE? _____				
¿PRACTICA ALGÚN DEPORTE? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO ¿CUÁL? _____ FRECUENCIA _____				
IV. CARACTERÍSTICAS PERSONALES				
¿CÓMO ES SU CARÁCTER? _____				
CUALIDADES _____ ÁREAS DE OPORTUNIDAD _____				
¿COSAS QUE LE MOLESTAN? _____				
V. ESTUDIOS				
ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIOS (CONCLUIDO):				
PRIMARIA <input type="checkbox"/> SECUNDARIA <input type="checkbox"/> BACHILLERATO <input type="checkbox"/> CARRERA TÉCNICA <input type="checkbox"/> CARRERA PROFESIONAL <input type="checkbox"/>				
INSTITUCIÓN / ESCUELA: _____ COMPROBANTE: BOLETA <input type="checkbox"/> TÍTULO <input type="checkbox"/>				
CAUSA DE INTERRUPCION DE ESTUDIOS: _____				
INTERES POR CONTINUAR SUS ESTUDIOS SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> ¿POR QUÉ? _____				
ESTUDIOS ADICIONALES: INGLÉS <input type="checkbox"/> COMPUTACION <input type="checkbox"/> OTRO (S) <input type="checkbox"/> _____				
VI. AREA LABORAL				
NOMBRE DE LA EMPRESA	PERIODO	PUESTO	SUELDO	MOTIVO DE SALIDA
	DE: A:			
	DE: A:			
	DE: A:			
	DE: A:			
	DE: A:			
OBSERVACIONES GENERALES: _____				
VII. SALUD FISICA				
ESTADO DE SALUD <input type="checkbox"/> BUENO <input type="checkbox"/> MALO <input type="checkbox"/> REGULAR (ESPECIFICAR) _____				
ALERGIAS _____				
ENFERMEDADES _____				
ACCIDENTES, OPERACIONES O FRACTURAS _____				
FUMA <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO FRECUENCIA _____				
TOMA <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO FRECUENCIA _____				
OBSERVACIONES GENERALES _____				
RECOMENDACIÓN FINAL				
<input type="checkbox"/> PUEDE SEGUIR EN PROCESO <input type="checkbox"/> NO PUEDE SEGUIR EN PROCESO				
ELABORÓ (NOMBRE COMPLETO) : _____				


REF.DOK. (REV 2/2) 06/2007

Anexo 7

	VERIFICACION DE REFERENCIAS PERSONALES	ELABORACION		
		DIA	MES	AÑO
NOMBRE DEL CANDIDATO				
PUESTO QUE SOLICITA				
PREGUNTAR AL ENTREVISTADO				
TIEMPO DE CONOCERLO				
¿PORQUÉ LO (A) CONOCE?				
¿SABE CUAL ES SU ESTADO CIVIL?				
NUMERO DE HIJOS				
CASA PROPIA O RENTA				
¿CÓMO ES SU COMPORTAMIENTO?				
¿CÓMO ES SU AMBIENTE FAMILIAR?				
¿SABE QUE RELIGIÓN PROFESA?				
¿CONOCE SU PREFERENCIA O FILIACIÓN POLÍTICA?				
LO HA VISTO FLUMAR				
LO HA VISTO TOMAR				
LO HA VISTO UNIFORMADO				
¿SABE SI HA SUFRIDO ALGUNA ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE GRAVE?				
QUE EMPLEOS LE CONOCE				
LO RECOMIENDA				
SI <input type="checkbox"/> ¿PORQUÉ? _____ NO <input type="checkbox"/> ¿PORQUÉ? _____				
DATOS INFORMANTE				
PROPORCIONÓ INFORMACIÓN: _____				
RELACIÓN O PARENTESCO: _____				
RECOMENDACIÓN FINAL				
<input type="checkbox"/> PUEDE SEGUIR EN PROCESO <input type="checkbox"/> NO PUEDE SEGUIR EN PROCESO				
ELABORÓ (NOMBRE COMPLETO) : _____				

REF.PER. 06/2007

Anexo 8

	VERIFICACION DE REFERENCIAS LABORALES		ELABORACION			
			DÍA	MES	AÑO	
NOMBRE DEL CANDIDATO						
PUESTO QUE SOLICITA						
EMPLEO VERIFICADO						
DIRECCION						
CALLE	NUMERO	COLONIA	ESTADO	MUNICIPIO	C.P.	TELÉFONO
ÚLTIMO JEFE INMEDIATO			CARGO			
DATOS PROPORCIONADOS POR EL CANDIDATO						
PUESTO			TIEMPO QUE TRABAJO			
MOTIVO DE LA SEPARACION			MONTO FINIQUITO / LIQUIDACIÓN			
DATOS DE EXPEDIENTE LABORAL						
PUESTO			PERIODO			
NO. AFILIACION IMSS			ESCOLARIDAD			
FALTAS			INCAPACIDADES			
AFILIADO A SINDICATO			NOMBRE SINDICATO			
MOTIVO DE SEPARACION			MONTO FINIQUITO / LIQUIDACIÓN			
INFORMACION SOBRE EL TRABAJO						
DESEMPEÑO	BUENO	<input type="checkbox"/>	MALO	<input type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>
RELACION JEFE	BUENO	<input type="checkbox"/>	MALO	<input type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>
RELACION COMPAÑEROS	BUENO	<input type="checkbox"/>	MALO	<input type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>
RELACION SINDICATO	BUENO	<input type="checkbox"/>	MALO	<input type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>
ES RECOMENDABLE	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>		
LO RECONTRATARIA	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	MOTIVO: _____	
DATOS INFORMANTE						
PROPORCIONÓ INFORMACION: _____						
PUESTO: _____						
TELEFONO: _____						
EVIDENCIA (ANEXA):	SELLO EMPRESA	<input type="checkbox"/>	ELABORADO VÍA:	<input type="checkbox"/> VISITA	<input type="checkbox"/> FAX	
	TARJETA PRESENTACIÓN	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> TELEFÓNICA	<input type="checkbox"/> CORREO	
	OTRO (ESPECIFICAR):	<input type="checkbox"/>	_____			
RECOMENDACIÓN FINAL						
<input type="checkbox"/> PUEDE SEGUIR EN PROCESO		<input type="checkbox"/> NO PUEDE SEGUIR EN PROCESO				
ELABORÓ (NOMBRE COMPLETO) : _____						

Referencias

AFTEL. Telemática en marcha. París: AFTEL; 1994.

Alfonso Sánchez I, González Pérez TL. Monografía: Educación a Distancia: un reto impostergable en la formación y capacitación de recursos humanos en Biomedicina. Sitio en Internet. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos5/edis/edis/.shtml>. Acceso: 30 de septiembre 2000.

Avaricini G. La pedagogía desde el siglo XVII hasta nuestros días. México: FCE; 1990.

Brenes E. Sistemas de educación a distancia. UNED 1993;1(1):9-12.

Chaupt JM. Docencia y telecomunicaciones en innovaciones educativas. UNED 1984;2(4):35-9.

Contreras R. Sistema de multimedia como prototipo de la Universidad Virtual. Santa Fé de Bogotá: ICFES; 1997.

Federación Española de Universidades Populares. Alcances y limitaciones en la educación a distancia.[Resumen de Prensa]. Revista de Educación a Distancia 1995; (11):69-80.

García Aretio, L. (1994) Diseño de un curso de formación en educación a distancia. Publicado en revista Iberoamericana de Educación Superior a Distancia. Vol. II, 1, pp. 9-16

Matthews, D.: «The Origins of Distance Education and its Use in the United States.» *T.H.E. Journal*.27.2(1999):54-66.

McIsaac, M.S. & Gunawardena, C.N. (1996) Distance Education. In D.H. Jonassen, ed. Handbook of research for educational communications and technology: a project of the Association for Educational Communications and Technology. New York: Simon & Schuster Macmillan.

Moore, M. (1996) Distance Education: a systems view. Wadsworth Publishing Company. California, USA.

Meléndez A. Informática y software educativo. Santa Fé de Bogotá: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior; 1995.

Meléndez Alicea J. La efectividad de la Educación a distancia como metodología en el desarrollo de destrezas de pensamiento. sitio en Internet. Disponible en: http://cade.athabasca.ca/vol8.3/07a_melendez_alicea-sp.html [Acceso: 5 de enero de 1995].

Montilva, J. (1996). Applying software process models to the development of hypermedia applications (in Spanish), Proc. of the XXII Latin-American Conference on Informatics (PANEL'96), Vol.2, p. 870-881.

National Center for Education Statistics.: *Digest of Education Statistics*, 1999.

Consulta del 2 de mayo de 2000 en <http://nces.ed.gov/pubs2000/digest99/>.

Pain, Abraham (1993) como evaluar las acciones de capacitación. Ediciones Granica. Javier Vergara. Argentina.

Peters, T (2002). La formación y la empresa del III milenio. Lo estamos haciendo peligrosamente mal. Madrid Globewide Network Academy. Consulta del 2 de mayo.

Sandia, B., Hernández, D., Montilva, J., Pabón, E., Pedroza, F. & Morales, C. (1997). Designing an Interactive Distance Learning Program for Computer Science. Proc. of World Multiconference on Systemics, Cybernetics and Informatics (SCI'97), Vol. 2, Educational Systems Session, , p. 190-197.

University of Texas: *World Lecture Hall*. Consulta del 2 de mayo de 2000 en <http://www.utexas.edu/world/lecture/>.

YARZA, E. "Capacitación, una actividad desarrollada con base en la identificación de necesidades".Mediks.com.

http://www.mediks.com/saludyvida/articulo.php?id=1229&llave_seccion=1

Revisado en Marzo de 2007.

<http://www.inatec.edu.ni/discae/planprint.htm>. Revisado en Marzo de 2007.

http://www.wikipedia.org/wiki/Educación_a_distancia Recuperado 14 marzo 2008.

<http://www.cuaed.unam.mx> Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia.

