



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE CIENCIAS MATEMÁTICAS

E.A.P. DE INVESTIGACIÓN OPERATIVA

**Criterios de Selección de Personal mediante el uso del
proceso de análisis jerárquico. Aplicación en la selección
de personal para la Empresa Exotic Foods S.A.C**

ANEXOS

MONOGRAFÍA

Para optar el Título de Licenciado en Investigación Operativa

AUTOR

Diego Edher Maurtua Ollaguez

LIMA – PERÚ

2006

ANEXO I

CUESTIONARIO

Por favor, responda en el espacio punteado de manera breve y entendible a las preguntas elaboradas.

EMPRESA : EXOTIC FOODS S.A.C.
APELLIDOS Y NOMBRES : HEREDIA MENDIZABAL, ANNY CLAUDIA
CARGO : JEFE DE PERSONAL
E-MAIL : rrrh@exofoods.com

- 1) ¿Cuál es el actual proceso de selección de personal empleado en su Empresa, considerando los niveles funcionales (estratégico, táctico, operativo)?

El proceso de selección de personal de los diversos niveles funcionales que se desarrolla actualmente en nuestra Empresa se basa en el reclutamiento internos, por medio de recomendaciones y el reclutamiento externo a través de Instituciones Educativas como Universidades, Institutos tecnológicos, etc.

- 2) ¿Qué áreas de la Empresa están involucradas en el proceso de selección de personal?

El área de Personal esta involucrada en todo proceso de selección que se realice en la Empresa.

En el caso de nivel operativo se involucra el área de producción y en caso de nivel estratégico y táctico se realiza en conjunto con la Gerencia Administrativa y Gerencia General.

- 3) ¿Qué criterios considera en la selección de personal, tomando en cuenta los niveles funcionales de la Empresa (estratégico, táctico, operativo)?

En el nivel operativo los criterios para la selección se basan más en la experiencia.

En los niveles estratégicos y tácticos consideramos experiencia, grado académico, estudios, dependiendo del puesto y referencias.

- 4) ¿De qué manera evalúan los criterios mencionados en la pregunta anterior?

Los criterios que consideramos para la selección se basan en la entrevista personal y el test psicológico que se tiene con el candidato para el puesto que solicitamos.

- 5) ¿Cuál es el porcentaje de rotación de personal, considerando los niveles funcionales de la Empresa (estratégico, táctico, operativo)?

El porcentaje de rotación de personal en el nivel estratégico y táctico es el 0%, en el nivel operativo si es variante, ya que depende mucho de la demanda y de la temporada en la que producimos nuestros productos.

- 6) ¿Qué puestos de trabajo están vacantes en su Empresa?

Por ahora no tenemos puestos vacantes, pero es muy probable que por aumento de la demanda (por temporadas), se requiera personal operativo: Calibradoras, atadoras y personal de apoyo en planta.

- 7) ¿Cuál es el perfil mas requerido en su Empresa?, ¿Por qué?

El perfil del puesto que más se requiere es de personal operativo, cuyos requerimientos son los siguientes:

- Secundaria completa.
- Experiencia en fábricas similares a la nuestra.
- Estado de salud óptimo.

8) ¿Qué opina sobre el Modelo de Competencias?, ¿Lo aplican, o piensan aplicarlo?

Considero que el modelo por Competencias es una excelente herramienta que puede permitir mejorar los diversos procesos de la Gestión de Recursos Humanos en nuestra Empresa. En la actualidad todavía no la aplicamos, pero es una posibilidad que en el futuro se podría analizar teniendo en cuenta las ventajas y beneficios que nos brindaría este modelo.

ANEXO II

PREGUNTAS HECHAS EN LA ENTREVISTA PERSONAL

Éstas preguntas fueron hechas por las personas encargadas de entrevistar a los postulantes al puesto de Jefe de Producción:

- 1) ¿Qué pretensiones laborales y económicas tienes con la Empresa?
- 2) ¿Qué haz planificado ser de aquí a un par de años?
- 3) ¿Qué harías si una de las máquinas mas importantes del área de producción presenta fallas inesperadas?
- 4) ¿Cómo manejarías una situación de accidente de una persona dentro del área de producción?
- 5) Coméntanos sobre las funciones que cumplías en los anteriores trabajos que haz laborado.

ANEXO III

TEST PSICOLÓGICO

Existen pruebas psicológicas para contribuir al desciframiento de la personalidad de una personas, las más conocidas son:

- Test de personalidad de Edwards.
- Cuestionario caracterológico de Gastón Berger.
- Test de personalidad de Eysenck.

De las cuales en este caso, se hace uso del test de personalidad de Eynseck.

TEST DE PERSONALIDAD DE EYNSECK

Constituye un instrumento de gran importancia en la psicología contemporánea ya que representa una de las modalidades científicas más adecuadas para la determinación de dos áreas fundamentales de la personalidad: la Introversión-Extraversión y la Estabilidad-Inestabilidad (neuroticismo) emocional.

Existen dos tipos de pruebas: la prueba “A” está dirigida a niños y púberes, la prueba “B” está dirigida a jóvenes y adultos.

La prueba “B” consta de 57 interrogaciones con dos alternativas objetivas: SI o NO. Del total de preguntas, 24 corresponden a la indagación de la dimensión Introversión-Extraversión (escala E), 24 a la de dimensión Neuroticismo (Escala N) y nueve están diseñadas a constatar la actitud de veracidad o de falseamiento de respuestas del experimentado (escala L, escala de control o escala de mentiras).

La duración de la prueba es de 15 minutos como máximo.

La metodología de revisión no fue revelada por el especialista, pero si enunció que si la actitud de veracidad es menor a cinco puntos, entonces la prueba no tiene validez alguna.

La ventaja es que se pueden trabajar todas las áreas que cubre el test (Introversión-Extraversión y la Estabilidad-Inestabilidad emocional) como también individualmente (Introversión-Extraversión o la Estabilidad-Inestabilidad emocional).

Para el caso de Estabilidad-Inestabilidad emocional, el resultado se interpreta de la siguiente manera:

- El puntaje es de 1 a 24.
- Si el puntaje obtenido es de 1 a 6, entonces a la persona es altamente estable.
- Si el puntaje obtenido es de 7 a 10, entonces a la persona tiene tendencia estable.
- Si el puntaje obtenido es de 11 a 15, entonces a la persona tiene tendencia inestable.
- Si el puntaje obtenido es de 16 a 24, entonces a la persona es altamente inestable.

El test consta de las siguientes preguntas:

- 1) ¿Le gusta la abundancia de excitación a su alrededor?
- 2) ¿Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero sin saber que?
- 3) ¿Tiene casi siempre contestación lista “a la mano” cuando se le habla?
- 4) ¿Se siente algunas veces feliz, algunas veces triste sin una razón real?
- 5) ¿Permanece usualmente retraído en fiestas y reuniones?
- 6) ¿Cuando niño, ¿hacía siempre inmediatamente lo que le decían sin refunfuñar?
- 7) ¿Se enfada a menudo?

- 8) Cuando lo meten a una pelea, ¿prefiere “sacar los trapos al aire” de una vez por todas, en vez de quedar callado esperando que las cosas se calmen solas?
- 9) ¿Es usted triste, melancólico?
- 10) ¿Le gusta mezclarse con la gente?
- 11) ¿Ha perdido a menudo el sueño por sus preocupaciones?
- 12) ¿Se pone a veces malhumorado?
- 13) ¿Se catalogaría así mismo como despreocupado o confiado de su buena ventura?
- 14) ¿Se decide a menudo demasiado tarde?
- 15) ¿Le gusta trabajar solo?
- 16) ¿Se ha sentido a menudo apático y cansado sin razón?
- 17) ¿Es por el contrario animado y jovial?
- 18) ¿Se ríe a menudo de chistes groseros?
- 19) ¿Se siente a menudo hastiado?
- 20) ¿Se siente incómodo con vestidos que no son del diario?
- 21) ¿Se distrae (vaga su mente) a menudo cuando trata de prestar atención a algo?
- 22) ¿Puede expresar en palabras fácilmente lo que piensa?
- 23) ¿Se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?
- 24) ¿Está completamente libre de prejuicios de cualquier tipo?
- 25) ¿Le gustan las bromas?
- 26) ¿Piensa a menudo en su pasado?
- 27) ¿Le gusta mucho la buena comida?
- 28) ¿Cuando se fastidia ¿necesita algún amigo para hablar sobre ello?

- 29) ¿Le molesta vender cosas o pedir dinero a la gente para alguna buena causa?
- 30) ¿Alardea (se jacta) un poco o a veces?
- 31) ¿Es usted muy susceptible por algunas cosas?
- 32) ¿Le gusta más quedarse en casa, que ir a una fiesta aburrida?
- 33) ¿Se pone a menudo tan inquieto que no puede quedarse sentado durante mucho rato en una silla?
- 34) ¿Le gusta planear las cosas cuidadosamente con mucha anticipación?
- 35) ¿Tiene a menudo mareos (vértigos)?
- 36) ¿Contesta siempre una carta personal, tan pronto como puede, después de haberla leído?
- 37) ¿Hace usted usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo que hablando a otra persona sobre ellas?
- 38) ¿Le falta frecuentemente aire, sin haber hecho trabajo pesado?
- 39) ¿Es usted generalmente una persona tolerante, que no se molesta si las cosas no están perfectas?
- 40) ¿Sufre de los “nervios”?
- 41) ¿Le gustaría más planear cosas, que hacer cosas?
- 42) ¿Deja algunas veces para mañana, lo que debería hacer hoy día?
- 43) ¿Se pone nervoso en lugares como ascensores, trenes o túneles?
- 44) Cuando hace nuevos amigos, ¿es usted usualmente quién inicia la relación o invita que se produzca?
- 45) ¿Sufre fuertes dolores de cabeza?

- 46) ¿Siente generalmente que las cosas se arreglarán por sí solas y que terminarán bien de algún modo?
- 47) ¿Le cuesta trabajo coger el sueño al acostarse en las noches?
- 48) ¿Ha dicho alguna vez mentiras en su vida?
- 49) ¿Dice algunas veces lo primero que le viene a la cabeza?
- 50) ¿Se preocupa durante un tiempo demasiado largo, después de una experiencia embarazosa?
- 51) ¿Se mantiene usualmente hermético o encerrado en sí mismo, excepto con amigos muy íntimos?
- 52) ¿Se crea a menudo problemas por hacer cosas sin pensar?
- 53) ¿Le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?
- 54) ¿Se le hace más fácil ganar que perder un juego?
- 55) ¿Se siente a menudo demasiado consciente de sí mismo o poco natural cuando está con superiores?
- 56) Cuando todas las probabilidades están contra usted, ¿piensa aún usualmente que vale la pena probar suerte?
- 57) ¿Siente “sensaciones” raras en el abdomen, antes de algún hecho importante?

ANEXO IV

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

1) DATOS DEL PUESTO

- Puesto : Jefe de Producción.
- Departamento : Producción.
- Área : Administración-Operaciones.
- Número de plazas : 1.
- A quién reporta : Gerente General-Gerente Administrativo.
- A quién supervisa : Personal de Planta.

2) DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

- **Misión del Puesto** : investigar, organizar, planificar, administrar, dirigir y controlar cada uno de los procesos productivos, desde la recepción de la materia prima hasta la producción; garantizando la producción de espárragos en las mejores condiciones de confiabilidad y costo; estimulando y potenciando la mayor productividad del personal.
- **Principales Cometidos**
 - Dirigir, supervisar y controlar las actividades de producción.
 - Determinar las necesidades de recursos humanos, materiales y equipamiento para las actividades de producción necesarios para su afianzamiento y optimización.

- Establecer las normas de operatividad de la planta.
- Planificar y supervisar los insumos y materia prima necesaria para el proceso productivo.
- Supervisar los parámetros de los niveles de producción en cada una de sus líneas productivas.
- Inspeccionar el adecuado desempeño de la maquinaria y equipos.
- Supervisar, coordinar y planificar el trabajo del personal de producción.
- Vigilar el estricto cumplimiento de las normas de seguridad e higiene tanto del personal como de cada una de las áreas.
- Coordinar con el Departamento de Personal la capacitación y entrenamiento del personal de producción.
- Organizar, ejecutar y controlar la producción en cada una de sus etapas productivas.
- Encargado del control de insumos y materias primas empleadas, el producto obtenido y el tiempo dedicado a la elaboración del mismo.
- Elabora las guías de procesos de producción, niveles y tiempos de productividad de cada una de las operaciones de las líneas productivas.

- **Competencias Técnicas**
 - **Conocimientos y Experiencia**
 - **Grado de instrucción**

Superior
 - **Grados y títulos**

Estudios universitarios en Ingeniería de Industrias Alimentarias, Ingeniería Química, Ingeniería Industrial, Ingeniería Agroindustrial y demás ligados a la actividad alimentaria.
 - **Principales temas que debe dominar o estar actualizado**
 - Tener conocimientos y especialización en procesos productivos o afines.
 - Tener estudios complementarios en :
 - Sistemas de Gestión de Calidad.
 - Buenas Prácticas de Manufactura – BPM.
 - Sistema de Análisis de Peligros y Control de Puntos Críticos - HACCP.
 - Planeamiento productivo
 - Sistemas de producción a escala.
 - **Experiencia laboral**

3 años en puestos similares.
 - **Idiomas**

Conocimientos de Inglés (nivel básico).

- **Software**

- Conocimientos de Microsoft Office (Word – Excel) Nivel Usuario.
- Internet Nivel Usuario.

ANEXO V

FOTOS DE LA EMPRESA EXOTIC FOODS S.A.C.

Planta de Producción de la Empresa Exotic Foods S.A.C.



Producto terminado para ser exportado



ANEXO VI

CÁLCULO DE LA SÍNTESIS DEL A.H.P.

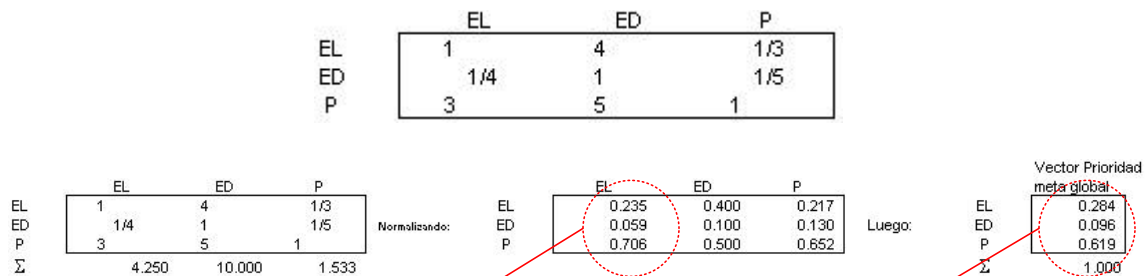
El cálculo de la síntesis del A.H.P. se realiza de la siguiente manera:

1. Se procede al cálculo de las prioridades:

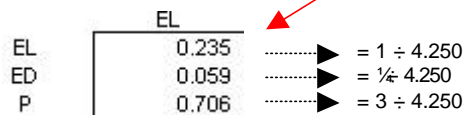
Sea:

- EL : Experiencia Laboral.
- ED: Educación.
- P : Personalidad.

Sea la matriz de comparación por pares:



La normalización se calcula:



El calculo de las prioridades:

