

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL NORESTE

ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES

Proyecto Final

Ing. Juan Alejandro Garza Rodríguez



ANTECEDENTES

Littelfuse se estableció en Piedras Negras, Coahuila en 1973. En un principio se trataba de una planta de dos productos dedicada a la industria del automóvil, alarmas del cinturón de seguridad de fabricación electromecánicas (Zumbadores) y luces intermitentes direccionales, para 1980 creció contando con cinco lugares en los cuales llevaban a cabo la producción de una variedad de productos que incluyen interruptores, transformadores, bobinas de los relés, placas de circuitos y fusibles, además de las alarmas y luces intermitentes. En 1982 comenzó una fase de consolidación basada en las realidades económicas de la época y la necesidad de lograr mayores eficiencias operativas y en 1986 todas las operaciones se habían consolidado a una sola.

Filosofía Organizacional

Misión

Aprovechar nuestra posición de liderazgo global de protección de circuitos para duplicar nuestro negocio para 2017 y convertirnos en líderes en control de energía y sensores.

Propósito

Mejorar la seguridad, confiabilidad y desempeño de los productos y sistemas de nuestros clientes los cuales utilizan energía eléctrica.

Valores

- Enfoque al cliente

Littelfuse está comprometido en dirigir todas sus operaciones en lograr una plena satisfacción de sus clientes.

- Trabajo en equipo.

La unión es la fuerza”, es por eso que en Littelfuse, fomenta la participación e involucración de todos los asociados en las actividades que se realicen, buscando así mejores resultados que beneficien tanto a ellos, a la empresa y a los clientes.

- Orientación al resultado.

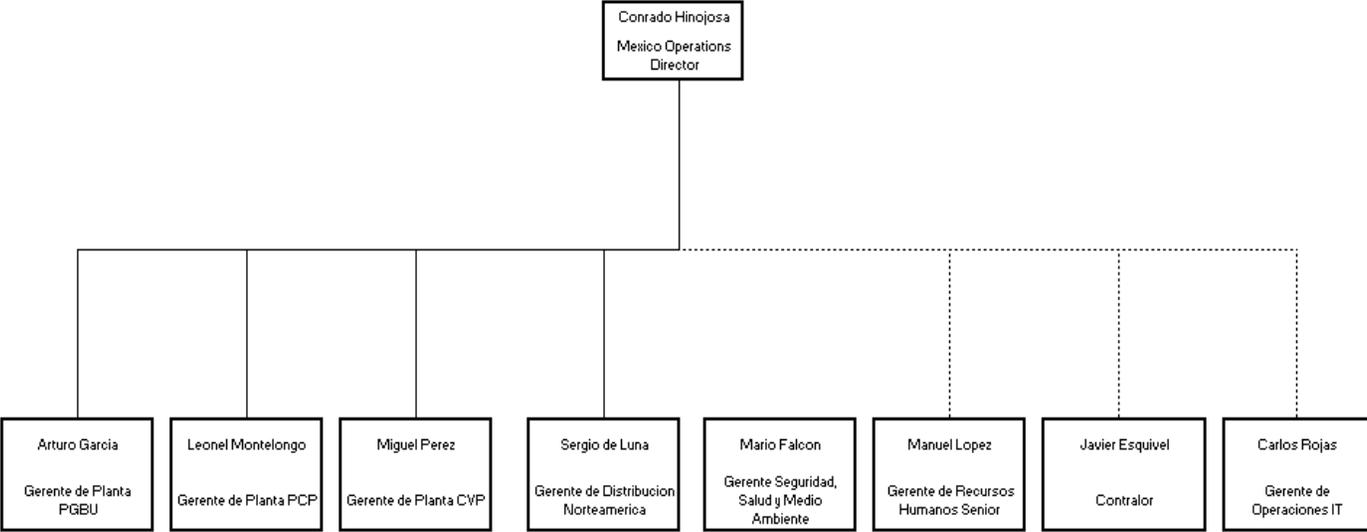
Littelfuse se encarga de encaminar a todos los asociados al cumplimiento de los objetivos y resultados que como empresa

- Integridad

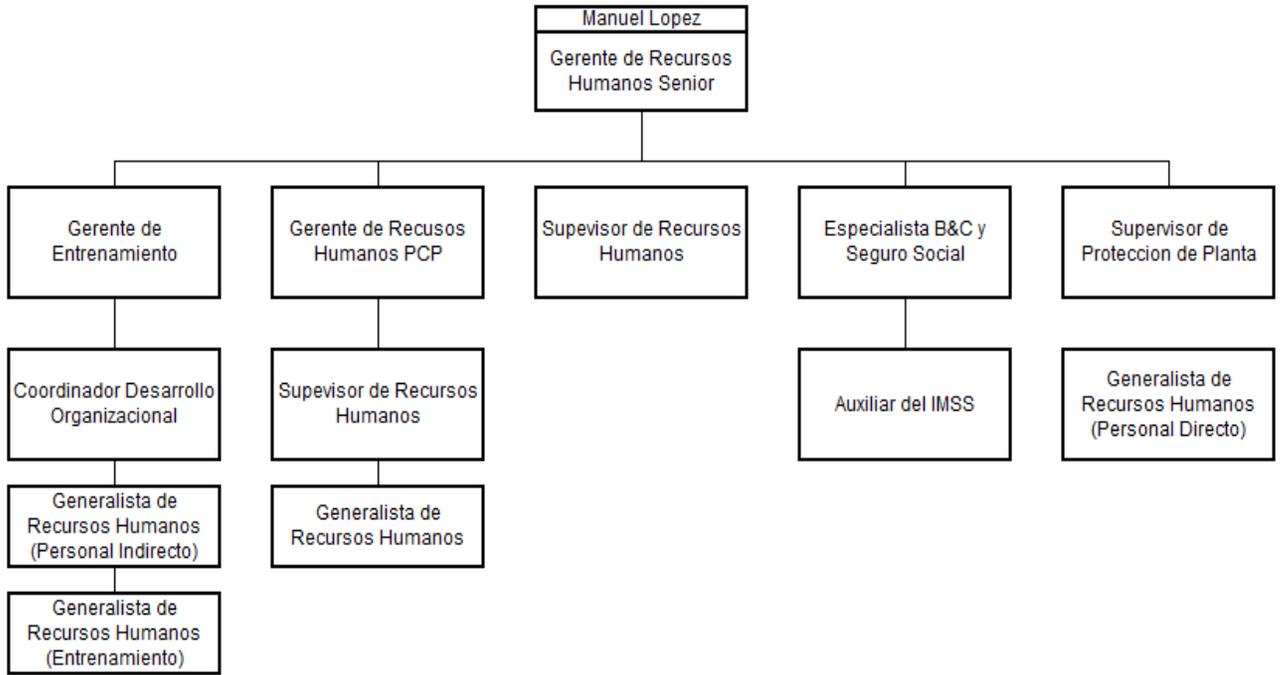
- Littelfuse labora de acuerdo a lo que es correcto y esencial, los equipos están formados por hombres y mujeres con iniciativa sin discriminaciones, simplemente en común las ganas de superarse.

Organigrama

Littelfuse S de RL de CV



Littelfuse S de RL de CV
Organigrama Recursos Humanos



Objetivos del proyecto

- Determinar las áreas donde ocurre cuello de botella durante el proceso de reclutamiento.
- Analizar el proceso de reclutamiento y determinar los puntos esenciales para llevar a cabo el mismo.
- Formalizar el proceso de reclutamiento.

Resumen del proyecto

En este proyecto se analizan e identifican los elementos esenciales del proceso de reclutamiento, así mismo se pretende llegar a una solución la cual permita que el proceso se realice de la manera más adecuada en el menor tiempo posible, para ahorro de costos.

Problemática

La estandarización de los procesos, es una estrategia que hoy en día genera una ventaja competitiva para muchas organizaciones, así como las necesidades y exigencias que impone el mercado, han hecho cambiar la visión del mundo y de los negocios.

Tomando como referencia lo anterior y utilizando como metodología la observación directa participativa y no participativa, así como la revisión documental se determinó como área de oportunidad el departamento de Recursos Humanos de la empresa Littelfuse, en la cual la problemática principal es que no se cuenta con un proceso estandarizado del reclutamiento del personal directo, esto repercute directamente en el tiempo en que se realiza el reclutamiento, siendo este un proceso que toma un tiempo mínimo de 2 horas.

Esta problemática ha surgido desde hace tiempo, a través de generaciones se ha intentado resolver y reducir el tiempo. El área de Reclutamiento distribuye las actividades del proceso sin embargo, se requiere de la participación de otros colaboradores los cuales no siempre tienen disponibilidad, esto hace que el tiempo de reclutamiento sea más extenso y conlleva a la empresa a incurrir en problemas como:

- Fallas en la programación
- Falta de planificación
- Sobrecostos
- Poco o nulo mejoramiento del sistema de gestión
- Falta de información, registros
- Insatisfacción del cliente y pérdida de mercado
- Errores en el servicio

Marco de referencia

Reclutamiento

El reclutamiento se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización;

Tan pronto como un departamento se le presenta la existencia de una vacante, ya sea por renuncia, por aumento en el volumen de trabajo o por jubilación, etc. debe llenar un formulario de requisición el cual debe ser entregado al departamento de recursos humanos, el cual debe considerar la opción de buscar una alternativa de selección como el pago de horas extras a los trabajadores si se trata de un alto volumen temporal de trabajo o de un contratación eventual.

Reclutamiento interno:

En el reclutamiento interno se trata de cubrir la vacante mediante la reubicación de los colaboradores de la siguiente manera:

- Transferidos
- Transferidos con promoción
- Ascendidos

Reclutamiento Externo:

Entre las fuentes de reclutamiento externo tenemos los siguientes:

- Candidatos espontáneos.

Son aquellos que se presentan en una empresa para dejar su hoja de vida o envían por apartado postal o correo electrónico su "Curriculum Vitae".

- Recomendaciones de los empleados de la empresa.

En ocasiones, los empleados de una empresa pueden recomendar a personas para las vacantes que surjan lo cual se considera ventajoso, ya que en posiciones muy especializadas conocen a colegas que pudieran llenarlas. Además, es muy probable que el recomendado se desempeñe mejor para corresponder a quien lo recomendó.

- Anuncios de prensa. Los anuncios en los periódicos sirven para buscar candidatos cuando son posiciones que por su especialidad son difíciles de llenar. Los anuncios deben ser redactados incluyendo los siguientes elementos:
 - Sexo
 - Edad "Preferiblemente"
 - Escolaridad
 - Detallar requerimientos en experiencia, habilidades y conocimientos.
- Instituciones educativas. Las universidades, los institutos, las academias técnicas y centros educativos, son también una buena fuente de candidatos

- **Proceso**

Un proceso es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico.

- **El proceso de reclutamiento y selección de personal:**



- El proceso de reclutamiento y selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa

1. Definición del perfil del postulante

- El proceso de reclutamiento y selección de personal empieza con la definición del perfil del postulante, es decir, con la definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.

2. Búsqueda, reclutamiento o convocatoria

El siguiente paso consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características que hemos definido en el paso anterior (sin necesidad de que tengan que cumplir todas ellas).

3. Evaluación

El tercer paso del proceso de reclutamiento y selección de personal es la evaluación de los postulantes que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo (o a los más idóneos) para el puesto que estamos ofreciendo.

Esta etapa puede empezar con una pre-selección (por ejemplo, a través de revisión de currículums) que nos permita descartar a los postulantes que no cumplan con los requisitos solicitados, o que nos permita tener un número razonable de postulantes a los cuales evaluar.

Una vez que contamos con un número razonable de postulantes, pasamos a citarlos y a evaluarlos a través del siguiente proceso:

1. *Entrevista preliminar:*

Consiste en tomarle al postulante una primera entrevista informal en la cual se le formulan preguntas abiertas con el fin de comprobar si realmente cumple con los requisitos que solicitados.

2. *Prueba de conocimiento:*

Consiste en tomarle al postulante una prueba oral y escrita con el fin de determinar si cumple con los conocimientos necesarios para el puesto.

3. *Prueba psicológica:*

Consiste en tomarle una prueba psicológica con el fin de determinar su equilibrio emocional, para lo cual se sugiere contratar los servicios de un psicólogo.

4. *Entrevista final:*

Consiste en tomarle una entrevista más formal y estricta que la primera, en donde le hagamos preguntas abiertas con el fin de conocerlo a profundidad, la cual podría ser tomada por el jefe del área a la cual postula.

Es posible obviar algunas de estas etapas con el fin de ahorrar tiempo y reducir costos, sin embargo, mientras más formal y estricto sea este proceso de evaluación, más posibilidades se tendrá de contratar a la persona indicada.

4. Selección y contratación

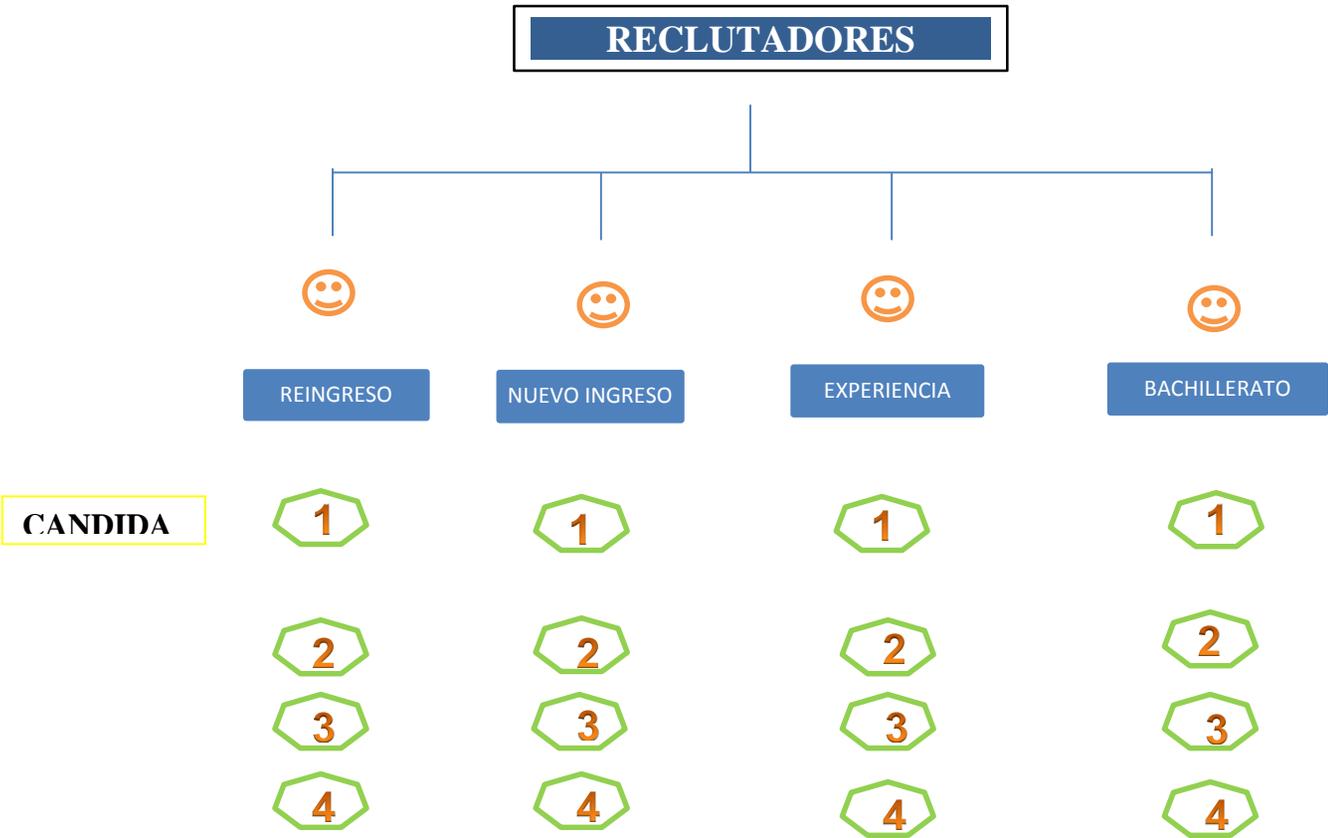
Una vez que han sido evaluados todos los postulantes o candidatos, se procede a seleccionar al que presenta mejor desempeño en las pruebas y entrevistas realizadas, es decir, se selecciona el candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.

Solución del problema

Para dar solución a la problemática antes planteada, se propone la estandarización del proceso de reclutamiento, esto con el fin de mantener un procedimiento y seguimiento normalizado que permita reducir el tiempo muerto que existe entre cada reclutado además de reducir los costos en el reclutamiento del personal directo.

El análisis para determinar la estandarización se determinó a partir del tiempo promedio de reclutamiento masivo y de reclutamiento categorizado de 16 candidatos. El tiempo estimado por entrevista es de 10 minutos para candidatos de nuevo ingreso, para reingreso es de 3 minutos y para candidatos con bachillerato y experiencia de 5 minutos; se tienen 4 reclutadores y cada uno entrevista a 4 candidatos.

Con el propósito de ilustrar el reclutamiento categorizado se presenta el diagrama siguiente:



En la siguiente tabla se muestran los tiempos de entrevista en el reclutamiento masivo y reclutamiento categorizado

Actividad	Reclutamiento masivo (LOTES)	Reclutamiento categorizado (PIEZAS)	% % de variación
TIEMPO EN SALIR EL PRIMER CANDIDATO	10'	5'	50%
TIEMPO EN SALIR TODOS LOS ENTREVISTADOS	40'	20'	50 %
INVENTARIO	20'	0'	20%
TIEMPO TOTAL	60'	25'	42%

En base a los resultados mostrados en la tabla se concluye que el reclutamiento categorizado
eficientiza el proceso ya que se reduce el tiempo en un 42%.

ANEXOS

Descripción de puestos del Personal Directo

Descripción de los puestos

A continuación se muestra la descripción de puestos para el personal directo de esta empresa:

- Operadores de línea



Descripción de Puesto

Título del puesto:	Operador de línea ((Para ser llenado por RH		
BU:	CVP			Código de puesto:	DL2015	Rango HRBS / Nivel Global
Ubicación:	Muzquiz Coahuila			Familia de puesto:		Función del puesto:
Reporta a:	Supervisor de Producción			EEO (sólo EU):		FLSA (sólo EU):
Tiempo completo	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio tiempo	<input type="checkbox"/>	Turno:		Fecha de evaluación:

Nota: Favor de limitar la Descripción de puesto a no más de tres páginas:

Objetivo y propósitos básicos del puesto:

Describe en 3 o 4 oraciones cortas las metas, objetivos o funciones primarias para este puesto.

Funciones esenciales del puesto o responsabilidades centrales del puesto:

Enliste las 4 o 5 tareas o actividades primarias que desempeñe este puesto de forma continua. Omite actividades que ocupen menos del 5% del tiempo.

Tarea	Descripción	% de tiempo
1.	Asegurar construcción de productos con calidad, y eficiencia de acuerdo a instrucciones, y tarjetas de prueba de celdas	<u>20%</u>
2.	Mantener 6S	<u>20%</u>
3.	Limpiar en cada cambio de modelo el área, y asegurar seguir sistemas de calidad	<u>20%</u>
4.	No bloquear dispositivos de calidad, seguridad de los equipos	<u>20%</u>
5.	Llegar a tiempo y reportar al supervisor cualquier detalle de calidad, mantenimiento, materiales o ingeniería que se detecte en la celda.	<u>20%</u>

FORMATO DE EVALUACION PARA EL CANDIDATO

INFORMACION DEL CANDIDATO			
NOMBRE:		FECHA:	
PUESTO:		PLANTA:	
ENTREVISTADOR		DEPARTAMENTO:	
DATOS GENERALES			
LUGAR DE RESIDENCIA:		TIEMPO DE VIVIR EN ESTA CIUDAD:	
ESTADO CIVIL:			
DATOS FAMILIARES:			
ESTABILIDAD EN EMPLEOS ANTERIORES			
ULTIMO:	PENULTIMO	ANTEPENULTIMO	
\$	\$	\$	
RECOMENDACIÓN DE CONTRATACION			
EXPLIQUE:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	



Ven y únete a la gran familia de Littelfuse!!



- ✓ Salario Atractivo
- ✓ Horario de acuerdo a tus necesidades
- ✓ Transporte cercano a tu colonia y 5 Manantiales
- ✓ LAS MEJORES INSTALACIONES DE PIEDRAS NEGRAS
- ✓ Bono de Puntualidad y Asistencia
- ✓ Bono de Productividad
- ✓ Fondo de Ahorro
- ✓ Vales de Despensa
- ✓ Subsidio de Comedor
- ✓ Comedor GRATIS las primeras 2 semanas



Tu mejor opción para trabajar!

Te esperamos de Lunes a Viernes de
7:00 a.m. a 5:00 p.m.
CD (Aun lado de Gutierrez 2)
Planta Manufactura (Rumbo al sector Aeropuerto)

Proceso de Reclutamiento



Duración:

1 a 2 Horas

Llenado de Solicitud

1



Entrevista con RH/Sindicato

2



Evaluación Habilidades

3



Valoración Médica

4



Prueba Purdue

5



Requisitos

6



Fecha de Ingreso

7



Proceso de Reclutamiento



1

**Llenado de
Solicitud**

2

**Evaluación
habilidades**

3



**Prueba
Purdue**

4



**Entrevista
con RH**

5



**Entrevista con
Relaciones Laborales**

6



**Valoración
Medica**

7



**Entrevista
con sindicato**

8



**Indicaciones
y requisitos
de ingreso**