

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA  
DIVISIÓN DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

EXAMEN ORDINARIO DE RELACIONES INDUSTRIALES

ALUMNO: Rojas Berdón Cesar Enrique

GRUPO: 701B

UNIDAD: DOS

FECHA: 13-Oct-22

82%

MII. ELVIRA GÓMEZ BARRIENTOS

RELACIONE DE MANERA CORRECTA

~~AQWE~~.-Selección

(~~ASDF~~) Verificación de necesidades de la organización respecto a sus necesidades de recursos humanos a corto, mediano y largo plazo para saber que se requiere de inmediato y cuáles son sus planes futuros de crecimiento y desarrollo, que significaran nuevos aportes de recursos humanos.

~~APLM~~.-Entrevista formal

(~~ALKH~~) Actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras.

~~ANJK~~.-Entrevista dirigida

(~~ANJK~~) Funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas.

~~ALKH~~.-Reclutamiento interno

(~~ALJO~~) Son los medios empleados para buscar información sobre el candidato y sus características personales.

~~AJO~~.-Técnicas de selección

(~~APLM~~) Es una conversación o comunicación oral y personal entre dos personas, con un propósito definido que es el de investigar los factores que nos interesan y es parte del proceso de selección.

~~AGYU~~.-Reclutamiento externo

(~~AQWE~~) La selección de personas forma parte del proceso para aumentar la cantidad de personas y opera justo después del reclutamiento

~~ASDF~~.-Investigación interna

(~~AGYU~~) Opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando existe una vacante, la organización intenta llenarla con personas de afuera.

COMPLETE SEGÚN CORRESPONDA

8.- Entrevista preliminar Se pretende detectar, los aspectos más ostensibles del candidato y su relación con los requerimientos del puesto; por ejemplo: apariencia física, facilidad de expresión verbal, habilidad para relacionarse, etc.

9.- Examen médico es uno de los últimos pasos del proceso de selección porque puede ser costoso. Su finalidad es asegurarse de que la salud de los solicitantes sea adecuada para los requisitos del trabajo.

10.- Estrategia organizacional Es el comportamiento de la empresa ante el entorno, procura aprovechar las oportunidades potenciales del entorno y de neutralizar las amenazas potenciales que rondan su negocio.

11.- Estrategia de recursos humanos Se refiere a la forma como la función de ARH contribuye a alcanzar los objetivos de la organización y, al mismo tiempo, favorece e incentiva la consecución de los objetivos individuales de los empleados

12.- Reclutamiento Funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al Mercado de Recursos Humanos

CONTESTE LOS SIGUIENTES CUESTIONAMIENTOS:

13.- EXPLIQUE QUE SON LOS PLANES TÁCTICOS Y OPERATIVOS

14.-EXPLIQUE LAS FASES DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

15.-MENCIONE LAS VENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO INTERNO

16.-MENCIONE POR LO MENOS 5 TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO EXTERNO

17.-MENCIONE LAS TÉCNICAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

14/17

Final 33%

13. Planearán táctica: Se basa en que cada departamento cumple o lleven acabo las acciones que le pertenecen a cada departamento de la organización para lograr el plan estratégico.

Planearán operativa: Esta enfocada en cada actividad u operación de cada empleado con el fin de cumplir las bases de la planeación táctica y así mismo cumplir la planificación estratégica.

14. Inv. Interna = visualiza las ventajas que se encuentran en los empleados dentro de la empresa.

Inv. Externa = visualiza los posibles candidatos en el mercado de recursos humanos y así elegir al que cumple las necesidades.

Técnica de selección aplicadas = la forma en la que se lleve acabo el reclutamiento.

15. Se conoce a la persona o las referencias de la persona contratada y así mismo motivar al personal dejando un deseo de crecimiento.

16. Ferrós de empleo, periódicos, anuncios en la radio, volantes fuera de la institución y reclutamiento en universidades.

17. pruebas de empleo, examen médico, entrevista preliminar, entrevista final, investigación de referencias, contratación, solicitud de empleo.

## GUIA DE OBSERVACIÓN PARA LA SIMULACION

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA		NOMBRE DEL CURSO: <b>RELACIONES INDUSTRIALES</b>		
NOMBRE DEL DOCENTE: <b>MII. ELVIRA GOMEZ BARRIENTOS</b>		TEMA: RECLUTAMIENTO Y SELECCION		
OBJETIVO DE LA PRÁCTICA: <b>QUE EL ALUMNO EXPERIMENTE Y RETROALIMENTE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION</b>				
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
NOMBRE DE LOS ALUMNOS: 1.- _MERLE ALEJANDRA USCANGA CISNEROS 2.- _CESAR ENRIQUE ROJAS BERDON 3.- _DIANA LIZBETH ROSADO SOSME 4.- _FRANCISCO A. ANTELE MACHUCHO 5.- _ERICK DE J MORENO LUCHO				
<b>INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN</b>				
Revisar los documentos o actividades que se solicitan y marque con una X en los apartados "SI" cuando la evidencia a evaluar se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" ocúpela cuando tenga que hacer comentarios referentes a lo observado.				
VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
10%	Guion presentado de manera clara, donde se muestra el proceso simulado	✓		
10%	Muestra las fuentes de reclutamiento	✓		
15%	Muestra las diferentes etapas del proceso de selección.	✓		
5%	Escenarios de acuerdo al guion		✓	Sus escenarios no corresponden al proceso que investigaron ya que toda la simulación se lleva a cabo en lugares diferentes, el equipo fue penalizado con (-5)
5%	Creatividad en la escenificación	✓		
5	La presentación de cada personaje adop al papel	✓		
<b>40%</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>			<b>45%</b>

LISTA DE COTEJO PARA REPORTE DE INVESTIGACION

DATOS GENERALES			
Nombre de los alumnos: 1.- _MERLE ALEJANDRA USCANGA CISNEROS 2.- _CESAR ENRIQUE ROJAS BERDON 3.- _DIANA LIZBETH ROSADO SOSME 4.- _FRANCISCO A. ANTELE MACHUCHO 5.- _ERICK DE J MORENO LUCHO			
GRUPO:	701B	CARRERA:	INGENIERIA INDUSTRIAL

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA	NOMBRE DEL CURSO: <b>RELACIONES INDUSTRIALES</b>
NOMBRE DEL DOCENTE: <b>MII. ELVIRA GOMEZ BARRIENTOS</b>	FIRMA DEL DOCENTE

DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN		
<b>PRODUCTO:</b> INVESTIGACION	<b>FECHA:</b> 6/ sep /2022	<b>PERIODO ESCOLAR:</b> <b>SEPTIEMBRE 2022-ENERO 2023</b>

**INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN**

Revisar las actividades que se solicitan y marque con una X en los apartados "SI" cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" escriba indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.

VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
4%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: <b>a.</b> Buena presentación	X		
8%	<b>b.</b> No tiene faltas de ortografía	x		
2%	<b>c.</b> Mismo Formato (letra arial 12, títulos con negritas)	X		
2%	<b>d.</b> Misma calidad de hoja e impresión	X		
4%	<b>e.</b> Maneja el lenguaje técnico apropiado	X		
10%	<b>Introducción y Objetivo:</b> La introducción y el objetivo dan una idea clara del contenido del trabajo, motivando al lector a continuar con su lectura y revisión	x		
45%	<b>Desarrollo:</b> Presenta el proceso de reclutamiento y selección de manera clara y detallada.	X		
10%	<b>Resultados:</b> Cumplió totalmente con el objetivo esperado, tiene aplicaciones concretas	X		
10%	<b>Conclusiones:</b> Las conclusiones son claras y acordes con el objetivo esperado.	x		
5%	<b>Responsabilidad:</b> Entregó el reporte en la fecha y hora señalada.	X		
100%	<b>CALIFICACIÓN</b>	100%		NOTA: (100*.10)=10%



INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DE SAN ANDRES  
TUXTLA

INGENIERIA INDUSTRIAL

RELACIONES INDUSTRIALES

ELVIRA GOMEZ BARRIENTOS

SIMULACIÓN: RECLUTAMIENTO ADO

MERLE ALEJANDRA USCANGA CISNEROS

CESAR ENRIQUE ROJAS BERDON

DIANA LIZBETH ROSADO SOSME

FRANCISCO ANTONIO ANTELE MACHUCHO

ERICK DE JESUS MORENO LUCHO

6/09/22

10<sup>6</sup>/b

A large, diagonal handwritten scribble consisting of several overlapping lines, with a small circle and a checkmark-like symbol above it.