

INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DE SAN ANDRES TUXTLA
DIVISION DE INGENIERIA INDUSTRIAL
EXAMEN ORDINARIO DE RELACIONES INDUSTRIALES

ALUMNO: Eduardo Chipol Pólitto
GRUPO: 701A UNIDAD: DOS FECHA: 16 DE OCTUBRE 2023
MII. ELVIRA GOMEZ BARRIENTOS

17/17

RELACIONE DE MANERA CORRECTA8

- ~~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.
- ~~AÑJK.-Entrevista dirigida~~ (~~AQWE~~) Funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas.
- ~~ALKH.-Reclutamiento interno~~ (~~AJIO~~) Son los medios empleados para buscar información sobre el candidato y sus características personales.
- ~~AJIO.-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~~ () 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 llenarlas con personas de afuera.

COMPLETE SEGÚN CORRESPONDA

- 8.- Entrevista Preliminar Se pretende detectar, los aspectos más ostensibles del candidatos 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.- Planificación Estratégica de RRH 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.- Proceso de 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 TACTICOS Y OPERATIVOS
- 14.-EXPLIQUE LAS FASES DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO
- 15.-MENCIONE LAS VENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO INTERNO
- 16.-MENCIONE POR LO MENOS 5 TECNICAS DE RECLUTAMIENTO EXTERNO
- 17.-MENCIONE LAS TECNICAS DEL PROCESO DE SELECCION

13.

- Plan táctico: Se refiere al campo medio de la organización, involucrando cada uno de los departamentos. Entre sus características encontramos que su horizonte temporal es a mediano plazo (1 año).
- Plan operativo: Se refiere a la base de la organización, involucrando las tareas y actividades. Entre sus características encontramos: Su horizonte temporal es a corto plazo (1 mes) y se define en exclusiva para cada una de las tareas.

14.

Tenemos:

- * Investigación Interna: Verificación de las necesidades de la organización respecto a las necesidades de R.H a corto, mediano y largo plazo; Para así determinar lo que se necesita inmediatamente y a planes futuros. Tiene participación el departamento de Reclutamiento en la verificación de algún trabajador con las características idóneas; y si no, si es necesario contratar.
- * Investigación Externa: Investigación de Mercado de R.H orientado a la segmentación para que el análisis sea más fácil. Tiene 2 aspectos primordiales; Segmentación del Mercado de R.H e identificación de fuentes de reclutamiento.
- * Técnicas de Reclutamiento: Va a depender la "aplicación". En el cual puede ser reclutamiento a realizar interno o externo.

15.

- 1.- Es más económico porque se evitan los costos por publicidad y los gastos en la integración de tener un nuevo empleado.
- 2.- Es más rápido porque se evitan las demoras del reclutamiento externo, esperas de los candidatos y en sí el proceso de admisión es tardío.
- 3.- Aprovecha las inversiones de la organización para capacitar al personal: Es útil cuando el empleado llega a un puesto alto y complejo.
- 4.- Excelente fuente de motivación para los trabajadores: Porque se idealizan que tienen posibilidades de tener progreso en la organización.
- 5.- Desarrolla un sano espíritu de competencia entre los trabajadores.

16.

- 1.- Pegar carteles en la portería de la empresa, 2.- Contacto con asociaciones gremiales y sindicatos,
- 3.- Contacto con escuelas, 4.- Conferencias en escuela y 5.- Contacto con empresas que están en el mismo entorno de negocios.

17.

Entrevista Preliminar, Solicitud de empleo, Investigación de referencias, entrevista formal, pruebas de empleo, examen médico, entrevista final y contratación.

LISTA DE COTEJO PARA INVESTIGACION DOCUMENTAL

DATOS GENERALES			
Nombre del alumno: EDUARDO CHIPOL POLITO			
GRUPO:	701 A	CARRERA:	INGENIERIA INDUSTRIAL

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

DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

PRODUCTO: INVESTIGACION DOCUMENTAL	FECHA: 16 DE OCTUBRE 2023	PERIODO ESCOLAR: SEP 2023-ENE 2024
-------------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------------

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	
5%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación	✓		
5%	b. Introducción	✓		
5%	c. Ortografía	✓		
35%	d. Desarrollo coherente del tema	✓		
5%	e. Citar fuentes de información	✓		
35%	Enfoque: Buscar información para dar respuestas satisfactorias a cuestionamientos sobre PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	✓		
5%	Elaboración: Debe partir de una selección adecuada de la información	✓		
5%	Responsabilidad: Entregó la investigación documental en la fecha y hora señalada.	✓		
100%	CALIFICACIÓN	(100*25)= 25% MUY BUEN TRABAJO		

GUIA DE OBSERVACIÓN PARA EXPOSICION

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA		NOMBRE DEL CURSO: RELACIONES INDUSTRIALES		
NOMBRE DEL DOCENTE: MII. ELVIRA GOMEZ BARRIENTOS		TEMA: PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL		
OBJETIVO DE LA PRÁCTICA: RETROALIMENTAR Y AMPLIAR CONOCIMIENTO SOBRE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL				
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
NOMBRE DE LOS ALUMNOS: 1.- _EDUARDO CHIPOL POLITO . 2.- N. JOSEFINA PUCHETA M. _____. 3.- PABLO A. ANTELE DMGZ _____. 4.- _____. 5.- _____.	NO. DE CONTROL: 1.- _____. 2.- _____. 3.- _____. 4.- _____. 5.- _____.	FIRMA DEL ALUMNO: 1.- _____ 2.- _____ 3.- _____ 4.- _____ 5.- _____		
INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN				
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	
25%	Dominio del tema (divagaciones, claridad y uso de ejemplos)	✓		
1%	Orden y claridad en la exposición	✓		
1%	Dominio del auditorio	✓		
5%	Material utilizado	✓		
1%	Dicción	✓		
1%	Manejo del tiempo	✓		
1%	Presentación: limpieza y formalidad	✓		
35%	CALIFICACIÓN	35		