

EXAMEN DE ORDINARIO DE RELACIONES INDUSTRIALES UNIDA 2

MII. ELVIRA GOMEZ BARRIENTOS

NOMBRE COMPLETO *

MILERNA GUADALUPE MONTUFA LASCARES

CALIFICACION: 80/100

RELACIONE SEGÚN CREA CONVENIENTE

	VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS	RECLUTAMIENTO EXTERNO	INVESTIGACION EXTERNA	ENTREVISTA FINAL	PLANIFICACIÓN TÁCTICA	EN PRI
--	-----------------------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------	--------------------------	-----------

Marque el tipo de entrevista que permite que futuro jefe conozca al candidato y aprobar la selección, para compartir la responsabilidad de la selección con RH

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------------------	-----------------------

Se realiza con el objetivo de destacar aquellos candidatos que no reúnen los requisitos del puesto que se pretende cubrir;
...

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Es una actividad de atracción, divulgación y comunicación

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Es la cabeza del expediente del empleado y puede utilizarse este paso para rechazar amablemente a los candidatos por razón de edad, sexo, apariencia física, etc.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Es una fase del proceso de reclutamiento

Sus características son: Indica la participación de cada unidad en la planificación global, se refiere a cada área o departamento de la empresa y su horizonte temporal es el mediano plazo, generalmente un año.

Trabaja sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones y puede implicar una o más técnicas de reclutamiento.

Se realiza por teléfono o correos porque ahorran tiempo y favorecen la imparcialidad, la información más confiable proviene, por lo general de jefes anteriores...

ELIJA LA OPCIÓN QUE CONTESTE CORRECTAMENTE EL SIGUIENTE CUESTIONAMIENTO

Estas proveen información objetiva sobre las calificaciones y características de los candidatos, que demandarían mucho tiempo para ser obtenidas mediante simple observación de su actividad cotidiana.

TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL ▼

Consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno, es decir: busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización....

SELECCIÓN DE PERSONAL ▼

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

PLANEACION ESTRATEGICA DE RH ▼

Se refiere a la base de la organización e involucra a cada una de las tareas o actividades de la empresa.

PLANIFICACION OPERATIVA ▼

Tiene sus derivaciones y refleja la forma en que la empresa procura maximizar sus fuerzas reales y potenciales y minimizar sus debilidades reales y potenciales.

ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL ▼

CONTESTE LO QUE SE LE SOLICITA

EXPLIQUE TRES VENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

- 1.-CUANDOS SE RENUEVA Y BUSCA LAS RIQUEZAS DE LOS RECURSOS HUMANOS
- 2.-CUANDO SE CONTRATA A NUEVO PERSONAL Y ESO AYUDA A LA EMPRESA A TENER NUEVOS TALENTOS
- 3.-CUANDO HAY NUEVAS INVERSIONES EN LA EMPRESA

EXPLIQUE TRES DESVENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO INTERNO

GENERA MAS COSTOS PARA LAS EMPRESAS

MENCIONE MÍNIMO TRES TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO

CONSULTAR ARCHIVOS DE NUEVOS CANDIDATOS
AGENCIAS DE RECLUTAMIENTO
CONTACTOS CON OTRAS EMPRESAS

MARQUE SI ES FALSO O VERDADERO LAS SIGUIENTES ASEVERACIONES

El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización — colaboradores— para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras

- FALSO
- VERDADERO

Es una poderosa fuente de motivación para los empleados, pues estos vislumbran la posibilidad de mayores ingresos en la organización, VENTAJA DEL RECLUTAMIENTO INTERNO

- VERDADERO
- FALSO

Es la tercera fase del proceso de reclutamiento y en esta clase de investigación sobresalen dos aspectos importantes: la segmentación del mercado de RH y la localización de las fuentes de reclutamiento.

- VERDADERO
- FALSO

La estrategia debe funcionar como un programa anual para la consecución de los objetivos y debe obtener el consenso parcial y ser capaz de motivar e involucrar a todos sus colaboradores

- VERDADEROS
- FALSO

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: RECLUTAMIENTO Y SELECCION		
OBJETIVO DE LA PRÁCTICA: RETROALIMENTAR Y AMPLIAR CONOCIMIENTO SOBRE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION				
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
NOMBRE DE LOS ALUMNOS: 1.- Jorge Maya Seba, 2.- __ Kenia Pola Herrera Miros, __ 3.- _ Elizabet Pucheta Velazco _ 4.- __ Milerna Lascares.Gpe Montufa_	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	
20%	Dominio del tema (divagaciones, claridad y uso de ejemplos)	X		SE LES AMONESTO CON 5% PQ HUBO COMPAÑEROS QUE DOMINARON SU TEMA
2%	Orden y claridad en la exposición		X	PRESENTARON EL TEMA, PERO NO HUBO ORDEN DEL PROCESO EXPLICADO
2%	Dominio del auditorio	X		
5%	Material utilizado	X		
2%	Dicción	X		
2%	Manejo del tiempo		X	SOLO USARON EL 50% DEL TIEMPO PREVISTO
2%	Presentación: limpieza y formalidad	X		
35 %	CALIFICACIÓN			75%



Instituto Tecnológico Superior de San Andrés Tuxtla



Ingeniería Industrial

EQUIPO: Jorge Maya Seba, Kenia Pola Herrera Miros, Elizabeth Pucheta Velazco, Milerna
Guadalupe Montuza Escobedo

Relaciones Industriales

Elvira Gómez Barrientos

Investigación de campo: empresa Coca Cola

701 B



Editar con WPS Office

26/Septiembre/2024



RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

DE CANDIDATOS EN COCA-COLA



Editar con WPS Office

Políticas de selección

1. Se debe seleccionar al personal que se adapte al perfil del puesto requerido.
2. Todo colaborador debe pasar el proceso de selección que la empresa norme.
3. Todos los empleados deben llenar los requisitos mínimos establecidos en el perfil del puesto para ser contratados.
4. No se permiten lazos consanguíneos de 4to grado o de afinidad hasta el 3er grado.





Análisis de la necesidad

Para determinar con exactitud los requisitos que deben cumplir los interesados en la oferta laboral, el empleador debe conocer las necesidades del área o departamento que la solicita. Con base en estas especificaciones se detectarán las responsabilidades que el puesto impondrá sobre quien lo ocupe y podrá elaborarse una lista detallada de actividades que deberán realizar los aspirantes a cubrirlo.

Definición del perfil

De la armonización del perfil en sí mismo y el perfil de la organización surgirá el perfil requerido para la búsqueda que se realizara. En este punto, el personal de R.H. son las personas más adecuadas para delimitar el perfil de la organización, para ello, se debe saber la filosofía general, los planes en cuanto a futuro y la planeación de los recursos humanos de la compañía.



1.-RECLUTAMIENTO

1) SURGE UN PUESTO A CUBRIR

2. Se informa a la sección de selección acerca de esta necesidad

3. Descripción del puesto laboral

4. Descripción de competencias necesarias para llevar a cabo las labores

5. Perfil del puesto

6. Se analiza la importancia de este puesto dentro de la organización

7. Valoración de reclutamiento interno

8. Se establecen los medios de reclutamiento

9. Se reciben a los posibles candidatos

externo

2.-Preselección

Una vez recibidos los currículos de presentaciones espontáneas, avisos periodísticos u otras fuentes, esta tarea puede ser realizada por el cliente o por el selector sobre la base de los requisitos formales que han acordado separados los CV que reúnen los requisitos formales, se procede a realizar la primera entrevista. El selector ya cuenta con el perfil elaborado con la empresa, los candidatos que más se aproximan a son enviados para el chequeo técnico a fin de continuar con aquellos. que reúnen los conocimientos y las destrezas indispensables que el puesto por cubrir requiere.



3.-Valoración y Decisión (investigación de referencia)

Test psicométrico

El test psicométrico es un procedimiento estandarizado compuesto por apartados seleccionados y organizados, concebidos para provocar en el individuo ciertas reacciones registrables de toda naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma, expresión y significado.

El análisis y la comparación de los datos obtenidos a través de las diferentes fuentes de información utilizadas como cartas de recomendación, test psicométricos permiten ubicar a cada candidato en relación con los rasgos del perfil solicitado, ponderados en una escala que posibilita apreciar mejor a cada uno. Aquellos que mejor respondan a las expectativas que animan la búsqueda serán los finalistas.

La decisión quedará en manos del departamento de personal en colaboración con los responsables de la sección donde se encuentra el puesto de trabajo. Para el proceso de integración del nuevo personal se desarrolla un proceso de aprendizaje del puesto con una atención personalizada durante un periodo de tiempo para garantizar la adaptación a Coca Cola, al grupo y al puesto de trabajo.



4.-Entrevista

1. Evaluación técnica

Consistente en una **prueba de conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para la posición**. La evaluación técnica puede cobrar la forma de una prueba objetiva, de múltiple opción, problemas para resolver, preguntas variadas que abarquen diferentes temas o una charla de intercambio profesional con un especialista determina si el nivel requerido para el puesto coincide con los recursos actuales del candidato.

2. Entrevista profunda

Está enfocada en el conocimiento del candidato, **la exploración de datos históricos, características personales, intereses, proyectos y expectativas con respecto al puesto de trabajo** se busca una concordancia entre las características del puesto con carácter y el estilo que el candidato ha manifestado en la entrevista. Con frecuencia, la entrevista es considerada la herramienta central en el proceso de selección, y resulta **definitiva**



5. Pruebas De Empleo

Pruebas de personalidad

Uno de los principales tipos de test que se utilizan en el reclutamiento en la Embotelladora son los test de personalidad. Analizan el carácter mediante preguntas relacionadas con diferentes rasgos (extraversión/introversión; apertura mental; estabilidad emocional/neuroticismo; tesón o responsabilidad; voluntad de liderazgo, sociabilidad, etcétera).

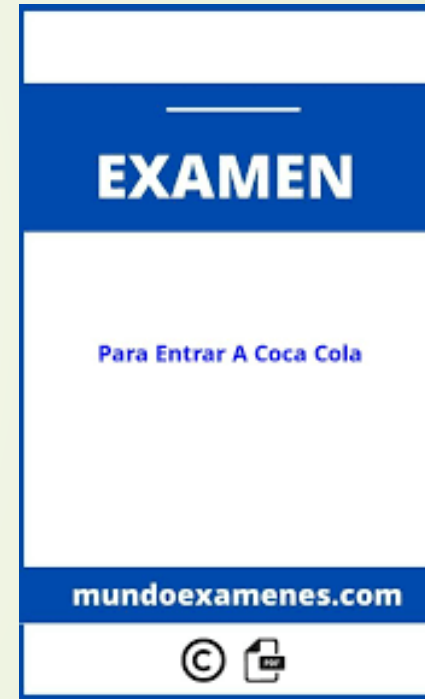
Se basan en las diferencias individuales que pueden ser físicas, intelectuales y de personalidad, y analizan cómo y cuándo varia la aptitud del individuo con relación al conjunto de individuos, tomando como patrón de comparación

Pruebas psicométricas



6. Examen médico

Existen razones para llevar a la empresa a verificar la salud de su futuro personal: desde el deseo de evitar el ingreso de un individuo que padece una enfermedad contagiosa, hasta la prevención de accidentes, pasando por el caso de personas que se ausentarán con frecuencia debido a sus constantes quebrantos de salud.



Evaluación Psicológica

Constituye el recurso específico con que un psicólogo de la compañía puede afrontar esta tarea.

Para cada uno de las pruebas anteriores a cada evaluado se le aplicara un test de cada tipo, el cual tendrá cierto tiempo para responderlo



Entrevista final

Se originan principalmente en base a las expectativas del requerimiento del jefe de área, inicia con una entrevista profunda por parte de la autoridad y posteriormente evalúa el desempeño de la aptitud y la actitud del aspirante a ocupar el puesto determinado, además de darle a conocer de forma general la manera de trabajar del jefe inmediato hacia él y darle las pautas del comportamiento durante el desempeño de las actividades de trabajo.

- **Puesto de trabajo**
- **Exigencias del puesto:**
 - ✓ **Puntualidad y asistencia**
 - ✓ **Presentación personal**
 - ✓ **Conducta del personal**



De aquí surge la aceptación o rechazo del aspirante después de conocer las reglas y políticas que la empresa estipula y que ha venido forjando durante su trayectoria. Como último paso si el aspirante aceptó las condiciones laborales se le proporcionara un recorrido de forma general por las instalaciones de la empresa.



Admisión: contratación

- ✓ Contratar.
- ✓ Contrato de trabajo.



La admisión de un empleado para la empresa, generalmente se hace con base en la firma de un contrato individual de trabajo. El contrato de trabajo es una relación que se establece entre el empleado (sea de oficina, operario, o cualquier tipo de trabajador) y la empresa (sea mediante el patrón, director o administrador delegado). El contrato individual de trabajo establece una relación de empleo entre ambos sujetos (patrón y empleado) por plazo determinado o indeterminado, o sea, con duración prefijada o no. En realidad se espera siempre que las relaciones entre empleado y empresa sean duraderas y que persistan hasta la jubilación de éste.



LISTA DE COTEJO INV DE CAMPO

DATOS GENERALES				
Nombre del(a) alumno(a):				
GRUPO:	701B	CARRERA:	INGENIERIA INDUSTRIAL	
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA		NOMBRE DEL CURSO: RELACIONES INDUSTRIALES		
NOMBRE DEL DOCENTE:		FIRMA DEL DOCENTE		
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
PRODUCTO: INVESTIGACION DE CAMPO	FECHA: 1 DE OCTUBRE DEL 2024	PERIODO ESCOLAR: AGOSTO-DICIEMBRE DEL 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	
4%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación	X		EL DOCUMENTO NO ESTA JUSTIFICADO
8%	b. No tiene faltas de ortografía	X		
2%	c. Mismo Formato (letra arial 12, títulos con negritas)	X		
2%	d. Misma Calidad de hoja e impresión	X		
4%	e. Maneja el lenguaje técnico apropiado	X		
10%	Introducción y Objetivo: 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%	Desarrollo: Sigue una metodología y sustenta todos los pasos que se realizaron al aplicar los conocimientos obtenidos, es analítico y bien ordenado.	X		
10%	Resultados: Cumplió totalmente con el objetivo esperado, tiene aplicaciones concretas			
10%	Conclusiones: Las conclusiones son claras y acordes con el objetivo esperado.		X	
5%	Responsabilidad: Entregó el reporte en la fecha y hora señalada.	X		
100%	CALIFICACIÓN	75%		



Instituto Tecnológico Superior de San Andrés Tuxtla

Ingeniería Industrial

*Jorge Maya Seba, Kenia Pita Herrera Miros,
Elizabeth Pucheta Velasco, Milerna Guadalupe
Montuza Escobedo*

Relaciones Industriales

Elvira Gómez Barrientos

Investigación de campo: empresa Coca Cola

701 B

01/Octubre/2024

Índice

- Proceso de reclutamiento y selección de candidatos en Coca Cola_____ 3
- Políticas de selección_____ 3
- 1.-Reclutamiento_____ 4
- 2.-Preselección _____ 5
- 3.-Valoración y decisión (investigación de referencia)_____ 5
- 4.-Entrevista_____ 6
- 5.-Pruebas de empleo_____ 6
- 6.-Examen médico_____ 7
- 7.-Entrevista final_____ 8
- 8.-Admisión: Contratación _____ 8

Proceso de Reclutamiento y Selección de Candidatos en Coca-Cola.

El propósito de este proceso es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social.

Políticas de selección

1. Se debe seleccionar al personal que se apegue al perfil del puesto requerido.
2. Todo colaborador debe pasar el proceso de selección que la empresa norme.
3. Todos los empleados deben llenar los requisitos mínimos establecidos en el perfil del puesto para ser contratados.
4. No se permiten lazos consanguíneos de 4to grado o de afinidad hasta el 3er grado.

En Coca-Cola el proceso abarca el análisis de la necesidad, la definición del perfil, la preselección, la entrevista, la evaluación psicológica, la elaboración del ranking, la presentación final de candidatos que cumplan con las características del puesto, las etapas iniciales tienen carácter exploratorio. Se exploran las características de las tareas, los intereses y las afinidades personales.

Análisis de la necesidad

Su objetivo es determinar las características de la persona que ocupará el cargo, con base en una descripción y conocimiento previo de las funciones a desarrollar.

Para determinar con exactitud los requisitos que deben cumplir los interesados en la oferta laboral, el empleador debe conocer las necesidades del área o departamento que la solicita. Con base en estas especificaciones se detectarán las responsabilidades que el

puesto impondrá sobre quien lo ocupe y podrá elaborarse una lista detallada de actividades que deberán realizar los aspirantes a cubrirlo.

Definición del perfil

De la armonización del perfil en sí mismo y el perfil de la organización surgirá el perfil requerido para la búsqueda que se realizara. En este punto, el personal de R.H. son las personas más adecuadas para delimitar el perfil de la organización, para ello, se debe saber la filosofía general, los planes en cuanto a futuro y la planeación de los recursos humanos de la compañía.

1.-Reclutamiento

Ya determinadas las necesidades y el perfil que se busca, se pasan a la fase del reclutamiento el cual es el primer paso para atraer personas interesadas en el puesto de trabajo,

1. Surge un puesto a cubrir, ya sea por ser creado o por quedar libre.
2. Se informa a la sección de selección acerca de esta necesidad.
3. Descripción del puesto laboral, se requiere precisar funciones y objetivos.
4. Descripción de competencias necesarias para llevar a cabo las labores.
5. Perfil del puesto, se obtiene mediante la descripción del tipo de trabajo a realizar.
6. Se analiza la importancia de este puesto dentro de la organización.
7. Valoración de reclutamiento interno, esto depende de las políticas y exigencias de la empresa.
8. Se establecen los medios de reclutamiento externo, como aviso por medios sociales, radio, periódico, entre otros. También mediante intercambio de cartera.
9. Se reciben a los posibles candidatos, éstos proporcionan un currículum y a veces, carta de presentación.

2.-Preselección

Una vez recibidos los currículos de presentaciones espontáneas, avisos periodísticos u otras fuentes, esta tarea puede ser realizada por el cliente o por el selector sobre la base de los requisitos formales que han acordado separados los CV que reúnen los requisitos formales, se procede a realizar la primera entrevista. El selector ya cuenta con el perfil elaborado con la empresa, los candidatos que más se aproximan a son enviados para el chequeo técnico a fin de continuar con aquellos. que reúnen los conocimientos y las destrezas indispensables que el puesto por cubrir requiere.

3.-Valoración y Decisión (investigación de referencia)

Test psicométrico

El test psicométrico es un procedimiento estandarizado compuesto por apartados seleccionados y organizados, concebidos para provocar en el individuo ciertas reacciones registrables de toda naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma, expresión y significado.

El análisis y la comparación de los datos obtenidos a través de las diferentes fuentes de información utilizadas como cartas de recomendación, test psicométricos permiten ubicar a cada candidato en relación con los rasgos del perfil solicitado, ponderados en una escala que posibilita apreciar mejor a cada uno. Aquellos que mejor respondan a las expectativas que animan la búsqueda serán los finalistas.

La decisión quedará en manos del departamento de personal en colaboración con los responsables de la sección donde se encuentra el puesto de trabajo. Para el proceso de integración del nuevo personal se desarrolla un proceso de aprendizaje del puesto con una

atención personalizada durante un periodo de tiempo para garantizar la adaptación a Coca Cola, al grupo y al puesto de trabajo.

4.-Entrevista

Contacto personal breve, a través del cual cobra presencia el currículum y permite efectuar un chequeo directo de información por medio del cual se podrá evaluar. presencia, disposición, ritmo, interés en el puesto y coherencia entre la información escrita y la impresión superficial. Esta etapa incluye:

1. Evaluación técnica

Consistente en una prueba de conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para la posición. La evaluación técnica puede cobrar la forma de una prueba objetiva, de múltiple opción, problemas para resolver, preguntas variadas que abarquen diferentes temas o una charla de intercambio profesional con un especialista determina si el nivel requerido para el puesto coincide con los recursos actuales del candidato.

2. Entrevista profunda

Está enfocada en el conocimiento del candidato, la exploración de datos históricos, características personales, intereses, proyectos y expectativas con respecto al puesto de trabajo se busca una concordancia entre las características del puesto con carácter y el estilo que el candidato ha manifestado en la entrevista. Con frecuencia, la entrevista es considerada la herramienta central en el proceso de selección, y resulta definitiva.

5.- Pruebas De Empleo

Pruebas de personalidad

Son herramientas que en el ámbito de los recursos humanos se utilizan para conocer la personalidad de los candidatos, evaluar sus aptitudes y, aunque las entrevistas son mucho más decisivas a la hora de seleccionar personal, los test de personalidad constituyen un

elemento de información muy útil, por una parte, para descartar a los candidatos que no reúnen los requisitos del puesto a cubrir y, por otra, para confirmar la información que se obtiene en la entrevista personal.

Uno de los principales tipos de test que se utilizan en el reclutamiento en la Embotelladora son los test de personalidad. Analizan el carácter mediante preguntas relacionadas con diferentes rasgos (extraversión/introversión; apertura mental; estabilidad emocional/neuroticismo; tesón o responsabilidad; voluntad de liderazgo, sociabilidad, etcétera).

Pruebas psicométricas

Se basan en las diferencias individuales que pueden ser físicas, intelectuales y de personalidad, y analizan cómo y cuándo varía la aptitud del individuo con relación al conjunto de individuos, tomando como patrón de comparación.

6.- Examen médico

Es conveniente que en el proceso de selección incluya un examen médico del solicitante. Existen razones para llevar a la empresa a verificar la salud de su futuro personal: desde el deseo de evitar el ingreso de un individuo que padece una enfermedad contagiosa, hasta la prevención de accidentes, pasando por el caso de personas que se ausentarán con frecuencia debido a sus constantes quebrantos de salud.

Este examen se practicará después de que el candidato haya sido seleccionado, también ayudará a determinar si tiene la capacidad física para desempeñar el puesto.

Evaluación Psicológica

Constituye el recurso específico con que un psicólogo de la compañía puede afrontar esta tarea.

Para cada uno de las pruebas anteriores a cada evaluado se le aplicara un test de cada tipo, el cual tendrá cierto tiempo para responderlo.

7.- Entrevista final

Se originan principalmente en base a las expectativas del requerimiento del jefe de área, inicia con una entrevista profunda por parte de la autoridad y posteriormente evalúa el desempeño de la aptitud y la actitud del aspirante a ocupar el puesto determinado, además de darle a conocer de forma general la manera de trabajar del jefe inmediato hacia él y darle las pautas del comportamiento durante el desempeño de las actividades de trabajo.

De aquí surge la aceptación o rechazo del aspirante después de conocer las reglas y políticas que la empresa estipula y que ha venido forjando durante su trayectoria. Como último paso si el aspirante aceptó las condiciones laborales se le proporcionara un recorrido de forma general por las instalaciones de la empresa.

- Puesto de trabajo
- Exigencias del puesto:
- ✓ Puntualidad y asistencia
- ✓ Presentación personal
- ✓ Conducta del personal

8.- Admisión: Contratación

La admisión de un empleado para la empresa, generalmente se hace con base en la firma de un contrato individual de trabajo. El contrato de trabajo es una relación que se establece entre el empleado (sea de oficina, operario, o cualquier tipo de trabajador) y la empresa (sea mediante el patrón, director o administrador delegado). El contrato individual de trabajo establece una relación de empleo entre ambos sujetos (patrón y empleado) por plazo determinado o indeterminado, o sea, con duración prefijada o no. En realidad se espera siempre que las relaciones entre empleado y empresa sean duraderas y que persistan hasta la jubilación de éste.

- ✓ Contratar. ✓ Contrato de trabajo