

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

ALUMNO(a): Ortiz Marcial Monserrat

GRUPO: 713 A UNIDAD: UNO FECHA 04 SEPTIEMBRE 2025 CALIFICACION: 80%
MII. ELVIRA GOMEZ BARRIENTOS

80%

I.- MARQUE LA RESPUESTA CORRECTA

1. ¿Cuáles son algunos de los factores que contribuyen a los cambios actuales en el mundo?

- a) Factores culturales, deportivos y gastronómicos.
- b) Factores económicos, tecnológicos, sociales, culturales, legales, políticos, demográficos y ecológicos.
- c) Únicamente factores económicos y políticos.
- d) Factores exclusivamente tecnológicos.

2. ¿Cuál es una de las razones por las que el área de Recursos Humanos ha cambiado de nombre en muchas organizaciones?

- a) Porque ahora solo se encarga de contratos individuales.
- b) Porque los cambios en la sociedad son mínimos.
- c) Porque los cambios en las organizaciones han sido tan grandes que su función se transformó.
- d) Porque los trabajadores ya no requieren representación sindical.

3. -El término **relaciones industriales** hace referencia a:

- a) La interacción entre empresas, sindicatos y trabajadores con fines de ocio.
- b) Un sistema en el que las empresas, los trabajadores, sus representantes y la Administración interactúan para establecer normas laborales.
- c) La administración de competencias en el área de capital humano.
- d) Una técnica de selección de personal.

4. ¿Cuál de las siguientes características corresponde a la estructura simple?

- a) Alta formalización y especialización.
- b) Autoridad centralizada en una sola persona y pocos niveles jerárquicos.
- c) Núcleo operativo con especialistas altamente calificados.
- d) Divisiones semiautónomas con control descentralizado.

5. ¿Qué diferencia principal existe entre una burocracia maquinaria y una burocracia profesional?

- a) La maquinaria requiere personal especializado, mientras que la profesional se basa en tareas simples.
- b) La maquinaria se centra en tareas simples y rutinarias, mientras que la profesional requiere especialistas calificados.
- c) La maquinaria no tiene jerarquía, mientras que la profesional es plana.
- d) La maquinaria se aplica en hospitales, mientras que la profesional en fábricas.

6. ¿Cuál es el propósito de la estrategia de recursos humanos?

- a) Reducir los costos de operación.
- b) Sustituir la tecnología por personal.
- c) Utilizar deliberadamente a las personas para ayudar a la organización a mantener una ventaja competitiva.
- d) Eliminar los procesos de reclutamiento y selección.

7. ¿Cuál de los siguientes corresponde a los procesos para integrar personas (Provisión)?

- a) Evaluación del desempeño y diseño de puestos.
- b) Reclutamiento y selección de personal.
- c) Recompensas y remuneraciones.
- d) Administración del clima y la cultura organizacional.

8. ¿Cuál es una ventaja de la estructura por proyecto?

- a) Permite que los empleados trabajen siempre en el mismo departamento.
- b) Establece jerarquías rígidas y permanentes.
- c) Asigna especialistas a proyectos específicos, fomentando flexibilidad y adaptación al cambio.
- d) Elimina la necesidad de un director responsable en cada equipo.

9. ¿Cuál es la característica principal de la estructura divisional?

- a) Está formada por unidades semiautomáticas acopladas por una estructura administrativa central.
- b) Combina departamentalización funcional y por productos, generando doble línea de autoridad.
- c) Autoridad centralizada en una sola persona y pocos niveles jerárquicos.
- d) Están formadas por unidades o divisiones de negocios descentralizadas e independientes.

10. ¿Qué se entiende por estructura organizacional?

- a) Un sistema de recompensas y sanciones.
- b) La distribución, división, agrupación y coordinación formal de tareas y roles dentro de la organización.
- c) Un plan de capacitación para los empleados.
- d) El conjunto de normas legales de la empresa.

II.- RESPONDA DE MANERA CORRECTA LOS SIGUIENTES CUESTIONAMIENTOS

11. Mencione una definición de RH

12. Explique en qué consisten los procesos básicos de RH (ejemplifique con algunas actividades)

13. Mencione los elementos claves en el diseño de una estructura organizacional.

14. Explique el enfoque sistemático de RH

- 11.- RH como profesión: son el grupo de profesionales que se relacionan directamente con el recurso humano: desarrolladores, contratistas, administrativos y prestamos, ingénieros en seguridad
- 12.1. Integrar a las personas: se basa en incluir a las nuevas personas a la empresa
- 2.- Organizar a las personas: es el proceso de asignar las actividades correspondientes que realizará el trabajador en la empresa
- 3.- Recompensa a las personas: es el proceso de incentivar y satisfacer las necesidades del personal
- 4.- Desarrollar a las personas: es el proceso de capacitar y desarrollar a las personas profesional y personalmente
- 5.- Mantener a las personas: es el proceso para que las instalaciones sean ambiental y psicológicamente satisfactorias para el personal
- 6.- Auditari a las personas: es el control y chequeo de que todas las actividades que se realizan sean las requeridas

13.- jerarquía de niveles

- División de equipos
- Distribución de trabajo
- Asignación de tareas

LISTA DE COTEJO PARA INVESTIGACION DE CAMPO

DATOS GENERALES				
Nombre del(a) alumno(a): MONSERRAT ORTIZ MARCIAL				
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 DE CAMPO		FECHA: 5 DE SEPTIEMBRE	PERIODO ESCOLAR: AGOS-DIC 25	
INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN				
<p>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.</p>				
VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
4%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación	✓		EL TRABAJO ESTA LIMPIO Y ORDENADO, MUY BIEN DESARROLLADO
8%	b. No tiene faltas de ortografía	✓		
2%	c. Mismo Formato (letra arial 12, títulos con negritas)	✓		
2%	d. Misma Calidad de hoja e impresión	✓		
4%	e. Maneja el lenguaje técnico apropiado	✓		
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	✓		
45%	Desarrollo: Sigue una metodología y sustenta todos los pasos que se realizaron al aplicar los conocimientos obtenidos, es analítico y bien ordenado.	✓		
10%	Resultados: Cumplió totalmente con el objetivo esperado, tiene aplicaciones concretas	✓		
10%	Conclusiones: Las conclusiones son claras y acordes con el objetivo esperado.	✓		
5%	Responsabilidad: Entregó el reporte en la fecha y hora señalada.	✓		
100%	CALIFICACIÓN	$100^* .40 = 40\%$		

INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DE SAN ANDRES TUXTLA



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE
SAN ANDRÉS TUXTLA

CARRERA
INGENIERIA INDUSTRIAL

MATERIA
RELACIONES INDUSTRIALES



GRUPO: 701 A

NOMBRE DEL ALUMNO
BERNAL VELASCO DIANA CAROLINA
HERNANDEZ SANTOS JAIME
ORTIZ MARCIAL MONSERRAT

NOMBRE DEL DOCENTE
ELVIRA GOMEZ BARRIENTOS

SAN ANDRES TUXTLA, VER. A 03 DE SEPTIEMBRE DE 2025

LAS OPERACIONES BASICAS DEL AREA DE RH

INTRODUCCIÓN

La presente investigación de campo tiene como propósito examinar y analizar la gestión de recursos humanos en la empresa SUBOTEXX, localizada en el municipio de San Andrés Tuxtla, Veracruz. El estudio busca comprender las políticas, prácticas y estrategias implementadas en el área de recursos humanos, así como su impacto en la eficiencia organizacional y en el desarrollo del capital humano.

Para la obtención de información se llevó a cabo una visita a las instalaciones de la empresa, donde se estableció un diálogo con el señor Herculano Baxin, quien brindó una atención oportuna y proporcionó datos relevantes que enriquecen el presente análisis. Su colaboración permitió conocer de manera más profunda los procesos internos vinculados a la administración del personal, la capacitación y las dinámicas laborales que sustentan el desempeño de la organización.

Este acercamiento constituye un elemento esencial para valorar la importancia de los recursos humanos en SUBOTEXX, entendiendo su papel no solo como un área administrativa, sino como un eje estratégico que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento del bienestar de sus colaboradores.

DESARROLLO

En la empresa SUBOTEXX, el área de Recursos Humanos desempeña un papel fundamental en la gestión de las operaciones básicas que abarcan desde la integración del personal hasta su desarrollo y eventual desvinculación.

1. Proceso de integración del personal.

La incorporación de nuevos colaboradores se lleva a cabo a través de un proceso estructurado que inicia con la inducción. Durante el primer día, el trabajador recibe información sobre la empresa, sus procesos, responsabilidades, y firma el contrato correspondiente. Posteriormente, se implementa un periodo de adaptación o *onboarding*, cuya duración varía según el puesto, y puede ir de una semana hasta tres meses. Este proceso busca garantizar que el nuevo empleado se adapte adecuadamente a sus funciones y al entorno laboral.

2. Organización del personal.

La organización de los trabajadores depende directamente del puesto que ocupan. Por ejemplo, en el caso de operarios, la inducción es breve y se enfoca en la práctica

inmediata de sus tareas. En contraste, puestos con mayor responsabilidad requieren procesos más formales de integración y organización interna.

3. Recompensas y compensación.

SUBOTEXX no cuenta con un sistema general de evaluación de desempeño; sin embargo, algunos puestos, en especial los directivos, tienen esquemas de compensación variable. Estos se basan en bonos ligados al cumplimiento de metas de volumen, cobertura u otros indicadores, lo cual motiva al personal a alcanzar objetivos estratégicos de la empresa.

4. Desarrollo y capacitación.

El desarrollo del personal depende del perfil del puesto. El área comercial es la que más capacitaciones recibe, debido a la necesidad de dominar el conocimiento del producto, procesos del negocio y habilidades de trato con el cliente. Asimismo, a los mandos medios o líderes de grupo se les asignan planes de capacitación orientados al fortalecimiento de sus competencias de liderazgo. Estas capacitaciones suelen impartirse una o dos veces por semana.

5. Retención del personal.

El proceso de retención enfrenta retos generacionales, ya que los empleados más jóvenes tienden a buscar mayor flexibilidad laboral, beneficios que por la naturaleza de la empresa no siempre pueden otorgarse. Como alternativa, la organización ofrece planes de carrera, en los que un trabajador puede ascender desde ayudante hasta chofer, e incluso a posiciones más altas. Sin embargo, se reconoce que son pocos los colaboradores que deciden desarrollarse a largo plazo en la compañía, ya que algunos optan por buscar otras oportunidades externas.

6. Auditoría y control.

Si bien SUBOTEXX no cuenta con un proceso formal de auditoría en el área de Recursos Humanos, sí realiza de manera mensual un ejercicio de rendición de cuentas. En estas reuniones se analizan indicadores como tiempos de contratación, estabilidad de la plantilla, filtros de selección y cumplimiento de requisitos del personal. Este proceso permite evaluar de manera interna la gestión de Recursos Humanos y tomar decisiones de mejora continua.

CONCLUSION

La investigación de campo realizada en la empresa SUBOTEXX permitió constatar que el área de Recursos Humanos desempeña un papel esencial en la integración, desarrollo y permanencia del personal. A través de la observación directa y el

diálogo con los responsables, se identificó que la organización cuenta con procesos estructurados de inducción y capacitación que favorecen la adaptación de los colaboradores. Sin embargo, también se detectaron limitaciones, principalmente en lo referente a la retención del talento joven y a la ausencia de un sistema formal de evaluación del desempeño y auditoría interna. Estos hallazgos reflejan la necesidad de fortalecer las estrategias de gestión del capital humano, de manera que se logre un mayor compromiso y continuidad del personal, contribuyendo así a la consolidación de los objetivos organizacionales y al desarrollo sostenido de la empresa.

LISTA DE COTEJO PARA ENSAYO

DATOS GENERALES			
Nombre del(a) alumno(a): MONSERRAT ORTIZ MARCIAL			
GRUPO:	701A	CARRERA:	INGENIERIA INDUSTRIAL

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA		NOMBRE DEL CURSO: RELACIONES INDUSTRIALES		
NOMBRE DEL DOCENTE: ELVIRA GOMEZ BARRIENTOS		FIRMA DEL DOCENTE		
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
PRODUCTO: ENSAYO	FECHA: 3 DE SEPTIEMBRE	PERIODO ESCOLAR: AGOSTO-DICIEMBRE 25		
INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN				
<p>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.</p>				
VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
4%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación	✓		
8%	b. Faltas de ortografía	✓		
2%	c. Introducción	✓		
2%	d. Desarrollo coherente del tema	✓		
4%	e. Conclusión	✓		
10%	Enfoque: Exposición y análisis del tema, se plantean las ideas propias y se sustentan con información de libros, revistas, etc	✓		
50%	Elaboración: Explicación de su relevancia y se plantea el enfoque con el cual se le va a tratar, incluyendo una proposición.	✓		
20%	Responsabilidad: Entregó el Ensayo en la fecha y hora señalada.	✓		
100%	CALIFICACIÓN	100*.10= 10%		

Como afecta y como ayudan las relaciones industriales a los ingenieros industriales

Las relaciones industriales representan un pilar fundamental en el desarrollo de las organizaciones modernas. Se entiende por ellas al conjunto de vínculos, acuerdos y normativas que regulan la interacción entre empleados, empleadores y sindicatos, con el objetivo de generar un ambiente de trabajo equilibrado, justo y productivo. Para el ingeniero industrial, dicha información se orienta a la optimización de procesos, la eficiencia productiva y la mejora continua, comprender y aplicar adecuadamente las relaciones industriales no será útil, sino necesario.

Las relaciones industriales afectan directamente el desempeño del ingeniero industrial en su entorno laboral. La productividad no depende únicamente de la tecnología o de los procesos implementados, sino también de la motivación, el compromiso y la satisfacción de los trabajadores. Un clima laboral negativo marcado por conflictos entre la empresa y los empleados, puede disminuir la eficiencia de cualquier sistema productivo. Es por eso que el ingeniero industrial debe ser consciente de que los factores humanos tienen un peso significativo en la consecución de objetivos.

Por otra parte las relaciones industriales constituyen una herramienta de apoyo para el ingeniero industrial, al promover la comunicación, la negociación y la cooperación entre las partes, se facilita la implementación de proyectos de mejora. Por ejemplo la introducción de nuevas tecnologías, la reorganización de líneas de producción o la adopción de estandares de calidad, son procesos que requieren de la participación activa de los trabajadores. Si existe confianza y un marco de

relaciones laborales justo, la resistencia al cambio se reduce y los proyectos se ejecutan con mayor fluido. Así mismo, estas relaciones ayudan al ingeniero industrial a desarrollar habilidades complementarias a su formación técnica. La capacidad de liderazgo, la negociación, el manejo de conflictos y la empatía son competencias que se fortalecen en la medida en que el ingeniero participa en procesos de diálogo con los empleados y los sindicatos. Dichas competencias son esenciales para ocupar posiciones de gestión y dirección, donde no basta con diseñar un proceso eficiente, sino que se requiere también guiar a las personas que lo llevan a cabo.

En conclusión, las relaciones industriales son un factor determinante en la práctica profesional del ingeniero industrial. Por un lado, pueden afectar negativamente cuando existen conflictos laborales que limitan la productividad, pero al mismo tiempo ofrecen grandes ventajas cuando se gestionan correctamente, al convertirse en un puente que facilita la implementación de mejoras, fomenta el trabajo colaborativo y contribuye al bienestar organizacional. El ingeniero Industrial como agente de cambio y optimizador, debe valorar estas relaciones no solo como un aspecto administrativo, sino como un recurso estratégico que potencia su labor.