



Nombre de alumnos: Abarca Monzón Andrea Lisette.

Nombre del trabajo: Preguntas

Nombre del profesor: Sandy Naxchiely Molina Ramos

Materia: Reclutamiento y selección de personal.

Grado: Cuatrimestre

Grupo: "A"

PASIÓN POR EDUCAR

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Cuestionario Unidad I

Lic. Sandy Naxchiely Molina Ramos

EQUIPO 1:

Gordillo López Norleth
Silva Jiménez Ana María
Trujillo Trujillo Maritza

1. ¿Cuál es la importancia el proceso de reclutamiento y selección de personal?
R. Contar con un capital humano apto para los puestos vacantes y colocar a la empresa en un nivel competitivo
2. ¿Cuál es el objetivo del reclutamiento y selección de personal?
R. Garantizar un proceso d contratación organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humanos a colocar a las personas idóneas en las vacantes que oferta.
3. ¿Qué es el reclutamiento?
R. Es el primer paso de la búsqueda de candidatos para entrevistar y contratar a fin d cubrir algún puesto vacante en una empresa e implica la atracción de candidatos por diversos medios, publicación en línea, volanteo, redes sociales, etc.
4. ¿Por qué es importante el reclutamiento?
R. A través del reclutamiento se podrá contar con los mejores candidatos para el puesto que la empresa oferta y realizar una selección minuciosa de acuerdo a las competencias, experiencia y personalidad que la empresa busca, es decir, encontrar el ideal para la empresa y el puesto laboral que oferta.
5. ¿Cuáles son los tipos de reclutamiento?
R. Reclutamiento Interno y Reclutamiento Externo.
6. ¿Cuáles son los factores que permiten el éxito en el desarrollo de la actividad empresarial?
R. Contar con el personal capacitado, motivado y leal.
7. ¿Bajo que función debe realizarse la selección del personal?
R. En función del hombre, su formación, desarrollo y satisfacción, lo que no puede estar divorciado de la eficiencia y eficacia en el desarrollo de su actividad laboral

8. ¿Bajo que método de trabajo se analizan los efectos ambientales del trabajo, mencionar nombre del autor?
R. J. D. Tomson según el grado de cambio que indica si el medio ambiente es dinámico o estable y homogeneidad que mide si el medio ambiente es simple y complejo.
9. ¿Qué es un sistema?
R. Es un conjunto de elementos relacionados entre sí que funcionan como un todo.
10. Características que debe cumplir un conjunto de elementos para considerarlo como un sistema
R. a) Logro de un Objetivo; b) Totalidad, los elementos funcionan como un conjunto, c) Entropía, es el grado de desorden existente en un proceso y d) Homeostasia, capacidad de los elementos de autorregularse ante cambios externos.
11. ¿Cuál es uno de los principales objetivos de desarrollo del área de recursos humanos en la organización?
R. Garantizar que los procesos de administración y control integral del personal esté basado en prácticas óptimas de negocio, orientado a ofrecer mejores servicios al empleado, contribuir en las estrategias corporativas, enfocar esfuerzos para el crecimiento y desarrollo del personal, reducir costos de operación y proporcionar información oportuna y fidedigna.
12. ¿Qué debe cubrir un buen sistema de recursos humanos?
R. Todas las necesidades del administrador de recursos humanos, debe ser totalmente integrado, flexible, modular y confiable.
13. ¿Cuál es la diferencia entre capacitación y desarrollo?
R. La capacitación es para los puestos actuales y la formación o desarrollo es para puestos futuros.

EQUIPO:

Chio

Diana

Belen

Laura

1. ¿Qué es el reclutamiento personal?
R. Conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa.
2. ¿Qué función tiene la requisición de personal?
R. Es el responsable de algunas áreas funcionales, extiende hacia el área de R.H. es detonador para comenzar un proceso de reclutamiento y selección basada en un vacante generada.
3. ¿Cuáles son los métodos más utilizados por las organizaciones en la descripción y el análisis de cargo?
R. Observación directa, cuestionarios, entrevistas, métodos mixtos, diarios o bitácoras y grupo de expertos.
4. Es uno de los métodos que las organizaciones más utilizan, tanto por ser sencillo como también, por su eficacia **R. Método de observación.**
5. ¿Que son los medios de reclutamiento?
R. Son aquellos medios de difusión que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante.
6. ¿Qué es el reclutamiento masivo?
R. Se refiere a la contratación de varias personas para un mismo puesto esto es para áreas financieras, cajeros, ejecutivos de ventas, promotores.
7. ¿Para que sirve el reclutamiento masivo?
R. Nos sirve para reforzar las fuerzas de ventas en un momento de expansión de una empresa o apertura de algún negocio o sucursal.
8. ¿Cómo se define al reclutamiento electrónico?

R. Es una nueva tendencia de recursos humanos ya que puede llegar a tener un gran número de personas.

9. Menciona los dos campos que implica un perfil funcional:

R. a) Organización o empresa

b) Contexto social del que forma parte.

EQUIPO:

Roger

Erick

Gabo

Sara

1. ¿Cuáles son los tipos de estructura de la entrevista?

R. Dirigida, No Dirigida, Semiestructurada

2. ¿Cuáles son las tres variantes de una entrevista?

R. En entrevistador y varios entrevistados, dos entrevistadores y entrevistado, varios entrevistadores y varios entrevistados.

3. ¿En que tipo de entrevista el entrevistador llega a la indiscreción como herramienta?

R. En la entrevista agresiva.

4. ¿En que tipo de entrevista se le pide al candidato que solucione un problema o se comporte ante una situación?

R. Entrevista situacional

5. ¿Cuál es el objetivo de la entrevista de ajuste?

R. Su objetivo es verificar el nivel de adaptación que tiene el trabajador en la empresa, con el fin de tener una retroalimentación para poder aplicar medidas correctivas.

6. ¿Con que se aplica y cual es el objetivo de una entrevista de salida?

R. Se realiza con un trabajador que ha decidido cesar la relación laboral con determinada organización. Sin duda, es un momento propicio para obtener información relevante sobre los motivos que llevan a la persona a abandonar su trabajo y de esta forma valorar cómo podemos mejorar, evitando que el talento se “aleje” de la organización o empresa.

7. Menciona 3 preguntas que se podrían hacer en una entrevista de salida:

- R. ¿Qué tiempo lleva pensando en abandonar la empresa?, ¿Cuáles son los motivos por los que la quiere abandonar?, ¿Recomendaría esta organización a otra persona para trabajar?**
8. ¿Qué es un reporte de evaluación de entrevista?
- R. Un reporte de entrevista es un tipo de documento en el que se manifiestan las ideas principales de una entrevista. Estas pueden ser apreciaciones o conclusiones del entrevistador y se caracteriza por funcionar como una síntesis.**

Cuestionario Unidad III

EQUIPO:

**SOFY,
PATY,
MARITZA,
ALIZ
ANDREA**

1. Persona encargada de conducir el importante proceso de selección dentro de una empresa
a) Candidato b) Entrevistado c) **Entrevistador** d) Organizador
2. Mencione las habilidades que debe de tener un buen entrevistador:
a) Habilidades Sociales y Comunicativas
b) Habilidades de toma de Decisiones
c) Habilidades Analíticas e Interpersonales
d) **Todas las anteriores**
3. Mencione por lo menos 4 aspectos básicos que debe de integrar un buen entrevistador:
R. Empatía, calidez, competencia, tolerancia, honestidad.
4. Es aquel donde las preguntas se elaboran cuidadosamente antes de empezar la entrevista, por lo tanto, el entrevistador no sale de dicho guion, nos referimos a: **R. Entrevista Estructurada.**
5. Va desde la ausencia total de estructuración, donde las preguntas se desarrollan sin un orden aparente, nos referimos a:
R. Entrevista no estructurada

6. El ambiente para una entrevista puede ser de 2 tipos, ¿cuales son?
R. Físico y Psicológico

7. ¿Cuáles son los dos aspectos que debe tener el proceso de la entrevista?
R. Material y formal, para que la evaluación de los resultados sea adecuado.

8. ¿Cuáles son las etapas que debe considerarse en el proceso de la entrevista?
R. Preparación de la entrevista, ambiente, desarrollo de la entrevista, terminación de la entrevista, evaluación de la entrevista.