

# Tipo-test.pdf



**Elisasncb**



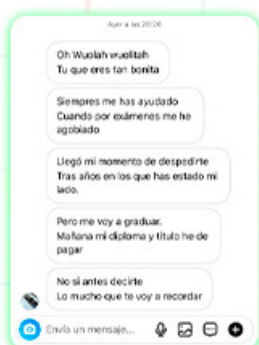
**Dirección de Recursos Humanos I**



**4º Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho**



**Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales  
Universidad de Granada**



**Que no te escriban poemas de amor  
cuando terminen la carrera**



*(a nosotros por  
suerte nos pasa)*

**WUOLAH**

Que no te escriban poemas de amor  
cuando terminen la carrera ▶▶▶▶▶▶▶▶▶▶



WUOLAH

(a nosotros por suerte nos pasa)

No si antes decirte  
Lo mucho que te voy a recordar

Pero me voy a graduar.  
Mañana mi diploma y título he de  
pagar

Llegó mi momento de despedirte  
Tras años en los que has estado mi  
lado.

Siempre me has ayudado  
Cuando por exámenes me he  
agobiado

Oh Wuolah wuolilah  
Tu que eres tan bonita

Tipo test

**1. La descripción del puesto de trabajo es el documento que recoge el perfil del puesto, es decir, la información relativa a las tareas, obligaciones, responsabilidades y condiciones laborales del puesto.**

Falso, el perfil del puesto recoge los conocimientos, habilidades, experiencias, la formación necesaria para desempeñar el puesto.

**2. La rotación de puestos es una técnica adecuada para rediseñar un puesto cuando se pretende solventar los problemas derivados de un bajo nivel de especialización**

Falso. Se pretende favorecer la diversidad de tareas, actividades y entornos, para salir de la rutina cotidiana. Para solventar los problemas derivados de una alta especialización

**3. La presión de grupo que se produce al utilizar la técnica Delphi en la planificación de recursos humanos, puede hacer que las valoraciones realizadas por los expertos sean menos precisas de lo esperado.**

Falso, la presión de grupo se produce en las discusiones en grupo. La técnica Delphi supone el intercambio de ideas de un grupo de expertos a distancia y anónimo. Surgen problemas a la hora de integrar las opiniones de los expertos.

**4. La empresa DANONE está realizando una reestructuración interna de su plantilla porque, debido a algunas decisiones estratégicas realizadas, su oferta de recursos humanos es actualmente mayor que su demanda. Para realizar dicha reestructuración podría aplicar algunas medidas como una reducción de jornada laboral a un porcentaje de sus trabajadores y promover jubilaciones anticipadas.**

Verdadero

**5. La previsión de la demanda de recursos humanos se puede realizar utilizando tanto métodos cuantitativos, como por ejemplo el análisis de tendencias, como métodos cualitativos, como el diagrama de dispersión.**

Falso, el diagrama de dispersión es otro método cuantitativo. Un ejemplo de método cualitativo sería la Discusión de grupo.

**6. El reclutamiento es la práctica de gestión de recursos humanos que se ocupa de introducir a los nuevos trabajadores en la organización, explicarles los cometidos de sus puestos y presentarles a otras personas con las que van a trabajar.**

Falso, el reclutamiento se encarga de captar y atraer a las personas. Quién se ocupa de integrar a los nuevos trabajadores es el proceso de socialización.

**7. El employer branding es el proceso por el cual las empresas buscan e identifican los posibles candidatos para cubrir sus necesidades internas de empleo o de mano de obra mediante las redes sociales.**

Falso, potencia la marca de buen empleador. Es la imagen con la que se pretende atraer a posibles candidatos

**8. El reclutamiento externo mal gestionado produce endogamia en la organización.**

Falso, ese efecto negativo se produce en el reclutamiento interno.

WUOLAH

**9. Los tests psicotécnicos son medidas objetivas y estandarizadas que analizan determinadas capacidades (por ejemplo, verbales, de razonamiento, entre otras) o aptitudes y personalidad de los candidatos (extroversión, honradez, entre otras).**

Verdadero

**10. La socialización formal se desarrolla fundamentalmente a través de los compañeros de trabajo.**

Falso, es la socialización informal la que se desarrolla a través de los compañeros de trabajo.

**11. Una técnica de selección es fiable si los resultados obtenidos al aplicarla son consistentes en el tiempo y entre entrevistadores.**

Verdadero

**12. Mientras que la formación está más orientada a preparar al trabajador para el futuro, el desarrollo se centra en las necesidades formativas actuales de los individuos de la organización.**

Falso, es al revés. La formación está orientada a satisfacer las necesidades formativas actuales para poder desarrollar correctamente el puesto de trabajo, mientras que las de desarrollo se proyectan hacia el futuro.

**13. El mentor es un profesional experimentado de la organización que guía a otro empleado con especial talento.**

Verdadero

**14. La carrera profesional recoge la sucesión de actividades laborales y puestos de trabajo desempeñados por una persona dentro de una misma empresa.**

Falso, es a lo largo de su vida laboral.

**15. El desarrollo de una marca personal adecuada permite a las empresas incrementar su capacidad para atraer y retener a trabajadores altamente cualificados.**

Falso, el desarrollo de la marca personal permite aumentar la empleabilidad del trabajador, de manera que cuanto mejor sea esta marca personal, más posibilidades de ser contratado tendrá.

Se está refiriendo al employer branding.

**16. La suspensión del contrato de trabajo, como puede ser una jubilación o una dimisión, se produce cuando se interrumpe temporalmente la prestación laboral entre el trabajador y la empresa y las obligaciones entre ambas partes.**

Falso, son ejemplos de ruptura laboral

**17. A la hora de evaluar el rendimiento, el efecto halo se produce cuando el evaluador quiere evitar problemas con los evaluados y tiende a calificar de forma indulgente, dando una mayor calificación de la que realmente debería obtener ese trabajador por la labor que ha realizado.**

Falso, el efecto halo lo que hace es extrapolar la calificación de una dimensión analizada de un individuo a otras dimensiones.

El efecto que viene descrito es el de lenidad.

**Que no te escriban poemas de amor  
cuando terminen la carrera ▶▶▶▶▶▶▶▶**  
(a nosotros por suerte nos pasa) 😊



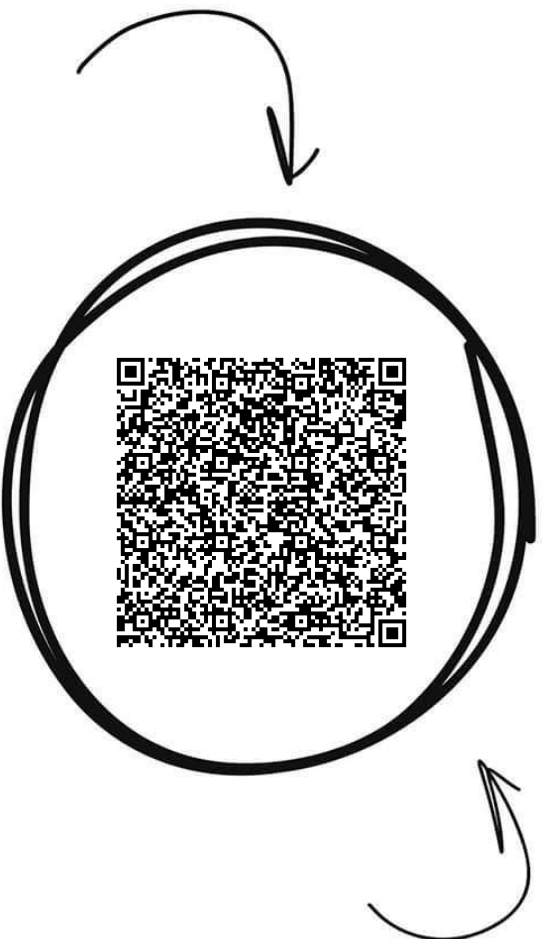
**WUOLAH**



## Dirección de Recursos Humanos I



**Comparte estos flyers en tu clase y consigue más dinero y recompensas**



**Banco de apuntes de la UGR**

**MUOLAH**



- 1** Imprime esta hoja
- 2** Recorta por la mitad
- 3** Coloca en un lugar visible para que tus compis puedan escanar y acceder a apuntes
- 4** Llévate dinero por cada descarga de los documentos descargados a través de tu QR

**18. Los criterios subjetivos de evaluación del rendimiento valoran los comportamientos, actitudes y capacidades de los trabajadores en el desempeño de su labor.**

Verdadero

**19. La flexibilidad laboral, las prestaciones sociales y el clima laboral se consideran tipos de retribución no financiera.**

Falso, las prestaciones sociales sí son retribuciones financieras

**20. Existe equidad individual retributiva si dos individuos que ocupan un puesto similar pero que no contribuyen de forma similar a la organización, no reciben la misma retribución.**

Verdadero

# WUOLAH

Oh Wuolah wuolithah  
Tu que eres tan bonita



Reacción es todo aquello que permite evaluar las reacciones de las personas, como una encuesta de satisfacción

Aprendizaje, para evaluar en que medida los empleados han aprendido, como un debate.

Rendimiento, evaluar los resultados tangibles en el desarrollo de la tarea. Si se ha aumentado la facturación, ...

**3. Valore las 4 condiciones impuestas a la hora de diseñar el programa de coaching, indicando si son correctas o no. Justifique sus respuestas.**

La primera no es correcta, no tiene por que formar parte de la empresa

La segunda sí es correcta

La tercera no es correcta

La cuarta si es correcta, pues no es necesario que los coaches conozcan exactamente las actividades del coachee.

## **Supuesto 2**

La empresa malagueña PANORAMA S.L., de reciente creación, se dedica a la gestión y reserva de alojamientos de gran lujo en la Costa del Sol para clientes extranjeros de Europa de alto poder adquisitivo, los cuales exigen un trato acorde al alto precio que pagan por su alojamiento. Su tamaño inicial es reducido, pero pretende ampliar su campo de actuación lo que implica la apertura de nuevas sedes en Madrid y Bilbao, las cuales se pretende que se realicen en los próximos dos meses para que los establecimientos ya estén asentados de cara a la campaña navideña. En dichas sedes se va a implantar un nuevo software de gestión hotelera que hasta ahora no había sido utilizado en la empresa, pero cuyo uso ya se está estudiando en determinados centros de formación específicos y que ha demostrado su efectividad en otras cadenas hoteleras. La complejidad del software provoca que sea necesario realizar una formación de unos cuatro meses antes de manejarlo perfectamente. Ante esta situación, la empresa se plantea iniciar un proceso de reclutamiento con vistas a cubrir los nuevos puestos, principalmente los de recepcionista.

PANORAMA S.L., tras realizar un análisis y diseño de puestos y una planificación de RRHH, concluye que necesita candidatos que posean los conocimientos técnicos necesarios para desempeñar el puesto, con experiencia previa en el sector de actividad de la empresa, manejo muy fluido de varios idiomas y con habilidades sólidas y contrastadas de comunicación y comercialización. Del mismo modo se pretende solventar algunos problemas de endogamia detectados en algunos establecimientos.

### **RESPONDA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS**

**1. Dentro del análisis realizado sobre el puesto de recepcionista, ¿qué se nos presenta en el texto: la descripción del puesto o la especificación del puesto (perfil del puesto)? Justifique su respuesta.**

La especificación pues lo que nos está diciendo son las características que debe tener esa persona.

**2. En base a la información suministrada, indique qué tipo de reclutamiento debería emplear la empresa. Justifique su respuesta indicando dos ventajas que el tipo de reclutamiento seleccionado presentaría para esta organización en concreto. Indique también, en base a lo estudiado en teoría, dos desventajas que podría encontrar la empresa al seleccionarlo.**



Reclutamiento externo, ya que permite evitar la endogamia y necesitamos que sea rápido, así las personas que reclutemos ya tengan esos conocimientos.

- 3. Proponga y explique dos métodos de reclutamiento que le aconsejaría a la empresa, dadas las necesidades de personal concretas que tiene la misma. Justificar su respuesta en base a las ventajas de los métodos de reclutamiento que se han propuesto.**

Usar redes sociales, portal de empleo, recomendaciones del empleado, ...

Mientras fuera externo todo valdría.

### **Supuesto 3**

La empresa FERMENTOSA S.L. se dedica a la fabricación y distribución de leche y productos lácteos en una planta central de producción ubicada en Córdoba. En la organización existen 3 categorías profesionales diferenciadas: operarios de producción, administrativos y directivos.

Respecto al sistema retributivo de la empresa, destacar en primer lugar que el componente salarial es fijo, distinto para cada una de las 3 categorías profesionales. En segundo lugar, los salarios de la empresa en las distintas categorías, comparados con los salarios medios de la competencia que actúa en la misma región, son significativamente inferiores. En tercer lugar, no existen diferencias salariales dentro de cada una de las 3 categorías ni incentivos ligados al buen desempeño. Por ello, la mayoría de los trabajadores se quejan de que sus esfuerzos y logros no pueden ser reconocidos e identificados por la organización, existiendo un gran descontento interno por esta razón. Los sindicatos y comités de empresa están luchando duramente para que en el año 2020 se pueda lograr que los trabajadores con mejores niveles de rendimiento (productividad) puedan tener preferencia a la hora de escoger sus vacaciones y optar a una mejora de su flexibilidad laboral (jornada laboral intensiva, semana reducida y teletrabajo) que redunde en una mayor facilidad para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

#### **RESPONDA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS**

**Valore el sistema retributivo de la empresa en función de su equidad interna, externa e individual, justificando su respuesta.**

Existe equidad interna ya que los puestos similares son retribuidos de la misma forma.

No existe equidad externa, ya que los trabajadores de otras compañías reciben más salario

No equidad individual.