

Trabajo práctico 2 [TP2]

Comenzado: 18 ago en 7:09

Instrucciones de la evaluación

¡Evalúa tus conocimientos!



A continuación te presentamos un conjunto de preguntas para que puedas **evaluar el avance de tu aprendizaje**. Para la realización de la misma, debes haber estudiado los contenidos de este módulo y la bibliografía básica indicada.

Ten en cuenta que esta nota forma parte de uno de los requisitos necesarios para la regularidad de la materia.

Encontrarás distintos tipos de preguntas-consignas:



Selección múltiple

Una sola de las opciones es correcta. Las alternativas están indicadas con círculos. Debes seleccionar la alternativa correcta marcando el círculo precedente.



Respuesta múltiple

Hay más de una respuesta correcta. Las alternativas están indicadas con cuadrados. Selecciona todas las alternativas que consideres correctas, tildando en el cuadrado precedente. Se te otorgará un puntaje parcial en caso de no marcar todas las correspondientes.



Coincidente

Vincula dos categorías seleccionando en la primera columna el concepto que se corresponde con la categoría de la segunda columna.



Verdadero - Falso

Debes indicar si la proposición puede considerarse verdadera o falsa. Ten en cuenta que si un solo elemento de la proposición es falso, debes considerarla falsa en su conjunto.



Pregunta 1

5 pts.

En el caso del “head hunting”, el ejecutivo que ha sido “puesto en la mira” deberá ser tentado con mejores condiciones que las que posee en su puesto actual.

- Falso, de no interesarle la propuesta, se busca otro postulante.

- Verdadero, de este modo se ven tentados al cambio.

Pregunta 2**5 pts.**

¿Qué es lo primero que se hace una vez que se seleccionó al candidato para el puesto?

- Se efectúa una entrevista final.
- Se inicia el legajo personal del empleado.
- Se inicia un contrato de prueba.
- Se procede a un examen médico pre-ocupacional.

Pregunta 3**5 pts.**

¿Cuáles de los siguientes aspectos del contenido de un puesto se determinan y asientan sólo en la descripción de puestos por competencias?

- Resultados esperados.
- Funciones del puesto.
- Situaciones críticas.
- Responsabilidades del puesto.

**Pregunta 4****5 pts.**

¿Cuáles de los siguientes aspectos condicionan la metodología utilizada en el proceso de selección?

- Tiempo disponible para cubrir la vacante.

- Mes en que se realiza la búsqueda.
- Situación social y económica predominante.
- Nivel salarial del puesto vacante.

Pregunta 5**5 pts.**

Muchos selectores diseñan los modelos de Solicitud de Empleo que les resultan útiles para ahorrar tiempo y disponer de todos los datos que realmente le interesan en las búsquedas.

- Falso, lo realiza un único selector para que no haya incoherencia de datos.
- Verdadero, así la solicitud cubre los datos necesarios de todos los puestos a cubrir, dado que es la misma para toda la organización.

Pregunta 6**5 pts.**

¿A qué período se refieren cada una de las siguientes preguntas?

Hipotéticas.

Futuro. ▼

Reflexivas.

Pasado. ▼

Cerradas.

Pasado o presente. ▼

Abiertas.

Pasado, Presente o Futuro. ▼

**Pregunta 7****5 pts.**

¿A quién o quiénes pueden llegar a afectar los errores del proceso de selección?

- A la organización.
- A la persona incorporada.
- Al cliente.
- Al selector mismo.
- Al proveedor.

Pregunta 8

5 pts.

El problema de la integración de elementos se relaciona con:

- Que un candidato que reúne las condiciones requeridas posee un aspecto o antecedente que lo vuelve inaceptable para el puesto.
- Desechar a candidatos que cumplen todos los requisitos deseados.
- El candidato simula tener condiciones que realmente no posee.
- Que las sucesivas aproximaciones durante el proceso de selección dan sólo vistas parciales de las características de los candidatos.

Pregunta 9

5 pts.

En el caso del "head hunting", desde los primeros contactos con los ejecutivos seleccionados se indica el nombre de la empresa que solicitó la búsqueda.

- Falso, debe prevalecer el secreto hasta que no manifiesten verdadero deseo de cambio.
- Verdadero, claro sino no se ven tentados al cambio.



Pregunta 10**5 pts.**

El Selector no debe tener en cuenta los prejuicios infundados del Cliente cuando realiza una búsqueda.

- Verdadero, el cliente debe opinar sobre los productos o servicios que comercializamos.
- Falso, el cliente puede opinar sobre este aspecto también.

Pregunta 11**5 pts.**

¿Cuál de las siguientes es una característica determinante en la selección de jóvenes profesionales como competencia a adquirir, es decir que se va ganando con experiencia?

- Capacidad para trabajar en diferentes partes de la organización.
- Liderazgo para definir situaciones de alta conflictividad.
- Entusiasmo y compromiso por el trabajo.
- Éxito académico.
- Dominio de su propio idioma y de un segundo.

Pregunta 12**5 pts.**

El costo de la prueba de empleo es pequeño en comparación con los costos de contratación finales.

- Falso, las pruebas de empleo son tan caras como la contratación.
- Verdadero, dado que la contratación de una persona implica tiempo y dinero aproximado de entre \$8000 a \$12000.



Pregunta 13**5 pts.**

¿Cuáles de las siguientes afirmaciones son razones por las que resultan válidas las preguntas cerradas en una entrevista?

- Comprender su punto de vista sobre un tema.
- Conocer aspectos detallados de la vida del postulante.
- Se requiere un dato concreto.
- Completar información.

Pregunta 14**5 pts.**

El análisis de la escritura en la documentación de los candidatos permite observar problemas de redacción, ortografía y sintaxis, por ello debe tomarse en especial consideración para puestos de:

- Cajero.
- Vendedor.
- Secretaria.
- Recepcionista.

Pregunta 15**5 pts.**

La selección es el proceso que consiste en evaluar entre un grupo de empleados a la persona más adecuada para un puesto.

- Falso, porque la selección elige, no evalúa.
-



Verdadero, porque debe ser la persona que haya pasado los filtros del proceso de selección, al ser evaluada.

Pregunta 16**5 pts.**

¿Cuáles de las siguientes características se vincula con el Assessment Centre Method?

- Siempre se corresponde con situaciones laborales muy diferentes de las reales.
- Consiste en simulaciones de situaciones de trabajo.
- Las personas evaluadas deben resolver diferentes tipos de situaciones.
- Se utiliza para evaluar competencias, aunque no es metodológicamente pertinente.

Pregunta 17**5 pts.**

¿Por qué es importante el Proceso de Inducción?:

- Conoce las tareas que debe realizar.
- Conoce y acepta sus responsabilidades.
- Conoce al grupo de trabajo y las instalaciones de la organización.
- Sabe cuál es el resultado de su examen psico-físico.

**Pregunta 18****5 pts.**

Si deseamos conocer si el postulante ha viajado al exterior alguna vez, ¿cuáles de los tipos de preguntas es conveniente?

- Abierta.

Reflexivas.

Hipotéticas.

Cerrada.

Pregunta 19

5 pts.

Asociar cada modelo con su definición:

Modelo de Colocación.

Varios candidatos que pueden ▼

Modelo de Selección.

Un sólo candidato para un puesto ▼

Modelo de Clasificación.

Varios candidatos para un único puesto ▼

Pregunta 20

5 pts.

Relaciona los siguientes conceptos:

Habilidad.

Lo que la persona hace bien. ▼

Conocimiento.

Lo que la persona sabe sobre ▼

Autoimagen.

Visión de la persona de sí misma ▼

Rasgo.

Característica profunda de la persona ▼



Evaluación guardada en 7:22

Entregar evaluación

