



EXAMEN PARCIAL DE: GESTION DE PERSONAL (ID 0607)

Profesores: Ing. Darío De Olave B., Ismael Cruz S. **Semestre:** 2012-I **Grupo(s)** N° 01y0 2
Fecha: 07.05.12 **Hora:** **Duración :** 1 h.20 m.

Nombre del alumno:

Nota: El examen es sin copias, apuntes ni consultas. Está prohibido el préstamo de calculadoras, correctores y demás útiles, así como el uso de celulares, y otros medios de comunicación electrónica, consumo de comidas, bebidas y cigarrillos.

**Responda las preguntas directamente en el tema de examen marcando en el paréntesis la respuesta que considere correcta, y respondiendo la pregunta en los espacios en blanco correspondientes.
No se admiten borrones ni enmendaduras.**

1. La variable más importante que determina el nivel salarial es:

- La ley de la oferta y la demanda
- La institucionalización de las remuneraciones
- El poder de negociación de la empresa y los sindicatos
- La capacidad de pago de la empresa.

2. Análisis de puestos es una técnica básica para la ARH y consiste fundamentalmente en:

- Descomponer un trabajo en las etapas que lo constituyen
- Describir las funciones de un cargo
- Describir las funciones y requisitos de un cargo
- Describir las responsabilidades y requisitos de un cargo

3. Diseñar un puesto es la técnica que consiste en:

- Describir las funciones del puesto
- Establecer los requisitos del puesto
- Crear un nuevo puesto
- Mejorar las características de un puesto

4. La característica que debe reunir los puestos para participar en las encuestas salariales es:

- Ser típicos de la empresa
- Tener correspondencia con los diferentes estratos del grupo ocupacional
- Puestos que son demandados por los empresarios
- Todos los anteriores

5. Para ratificar si un factor cumple con el requisito de ser común se emplea el verificador estadístico:

- Distribución de frecuencias
- Correlación lineal
- Promedios
- Ninguno de los anteriores

6. En el proceso del análisis de puestos, las bases que se toman en cuenta para el diseño de los puestos son:

- Las consideraciones ergonómicas
- El diseño de programas de adiestramiento
- La evaluación del desempeño
- Todos las anteriores.

7. Explique brevemente la razón por la que el salario tiene una doble percepción o significado para las organizaciones:

- a) _____
- b) _____

8. Cuando la naturaleza de los cargos por evaluar hacen dificultosa la definición de los valores relativos, se debe emplear los métodos.

PARTE PRÁCTICA. RESOLVER LOS PROBLEMAS PROPUESTOS.

Problema 1 4 pts. (Los cálculos y las respuestas en el cuadernillo)

En la Boleta de Pago del último mes que recibe Pedro Mamani figuran los siguientes ingresos:

ITEM	S/.
Básico nivel salarial	1 820,00
Básico complementario	480,00
Movilidad	135,00
Carga familiar	86,00
Reintegro por descuento indebido	248,00
Horas extras	325,00
Participac.de ganancias del mes	640,00
Compensación por desempeño	200,00
Asignación D.S. 442-95	131,00

Descuentos: 11.5% AFP
9% Impuesto a las remuneraciones

Clasifique las remuneraciones, por su forma, por su contenido y establezca las remuneraciones básica y neta determinando en cada caso los montos correspondientes.

Problema 2 4 pts. (Los cálculos y las respuestas en el cuadernillo)

Asigne puntos a los siguientes factores: Conocimientos, y Atención con 4 grados c/u; Experiencia, Complejidad del trabajo, y Responsabilidad por supervisión con 5 grados c/u. Los puntos directos no deben ser más de 10; indique asimismo:

- El verificador estadístico que se emplea:
- La información que se procesa:
- El mínimo valor que debe tener:
- El tipo de corrección a realizar si no alcanza ese valor:

Problema 3. 4 pts. (Los cálculos y las respuestas en el cuadernillo)

La estructura de remuneraciones de una empresa consta de cinco categorías. Si la remuneración de la primera categoría es la remuneración más baja (S/. 805) y la remuneración de la quinta categoría más alta es de S/.1705 y las remuneraciones de las categorías intermedias tienen un crecimiento igual; determinar

- Determinar la ecuación de la Línea de Tendencia (LT)
- Las remuneraciones de las categorías intermedias
- Si, en función del comportamiento del mercado salarial deciden no incrementar a la primera categoría, e incrementar un 30% a la categoría más alta, establecer la nueva Línea de Tendencia (LT) y las remuneraciones que corresponderían a cada categoría

Los temas calificados serán devueltos la semana siguiente en la clase de teoría

