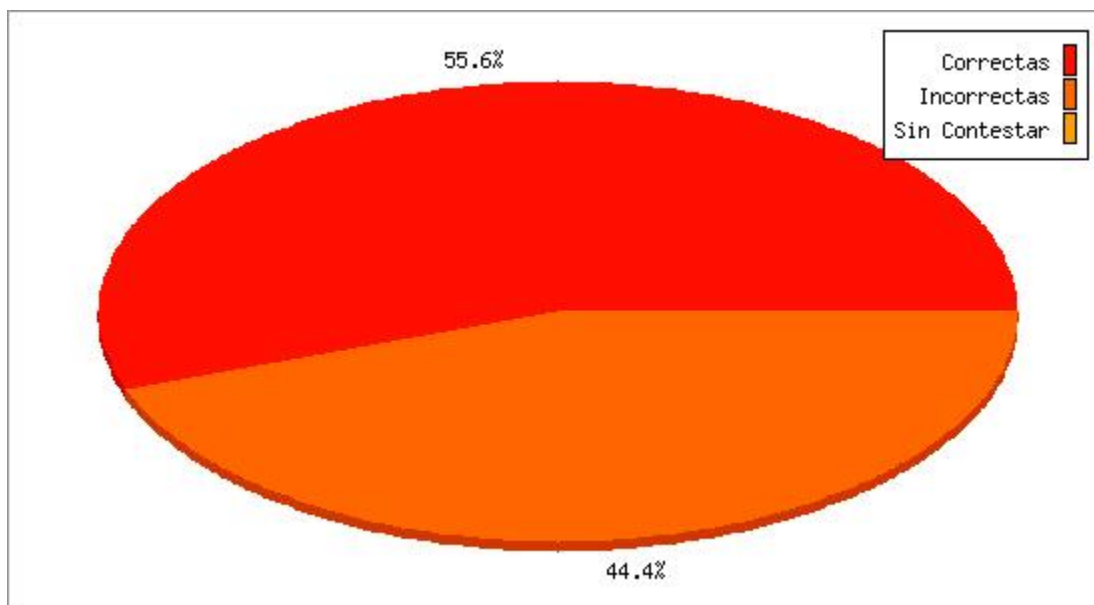


CI JEFE DE DESARROLLO DEL ASOCIADO BELLAVISTA 2015

EVALUACIONES DE CONOCIMIENTO

Nivel Preguntas	Calificación Obtenida	Preguntas Correctas	Preguntas Incorrectas	Preguntas sin Contestar
Total	11/20	5	4	0



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 21 de Octubre del 2015

Hora Evaluación : 04:44:01

Tiempo Utilizado : 30 minuto(s) 02 segundo(s)

CI JEFE DE DESARROLLO DEL ASOCIADO BELLAVISTA 2015 EVALUACIONES DE CONOCIMIENTO

1. ¿Cuál de las siguientes acciones son causales de despido? Marque la alternativa correcta

☒ b) Realizarle la marcación a un compañero o asesor de trabajo

2. Marque la alternativa correcta. Si un asesor no quiere firmar su aviso de desempeño porque no está de acuerdo, el JDA debe proceder de la siguiente manera:

☒ d) Hablar con el asesor para que firme el aviso de desempeño, de lo contrario se procede con el envío vía notarial.

3. ¿Cuáles son los requisitos que debe tener un trabajador para recibir subsidio por lactancia? Marque la alternativa correcta

☒ d) Debe tener vínculo laboral a la fecha de nacimiento del bebe y tener de 3 a 4 aportaciones anteriores a la fecha de nacimiento del bebe.

4. CASO 1 Estás en tu oficina y de pronto ingresa la Jefa de Cajas te comunica que una de sus cajeras ha tenido un reclamo de un cliente en INDECOPI en el que dicen que han hecho compras con una tarjeta robada. El área Legal acaba de confirmar que su reclamo procede por lo que deberíamos devolver al cliente el valor de S/.2000.00 por no realizar el correcto procedimiento. La asesora ha tenido un faltante de caja por S/.35.00 y fue sancionada por ello.

☒ a) Como la Jefa de Cajas te ha confirmado el hecho, procedes con el proceso de despido por falta grave

5. CASO 2 Un asesor de tu tienda va presentando 5 tardanzas durante su primer mes de trabajo y no se ha comunicado ni con el jefe ni contigo para justificar el incumplimiento de sus horarios. Cuando revisas su legajo te das cuenta que no ha tenido ninguna sanción por tardanza.

☒ d) Me reúno con el gerente de la tienda, su jefe y evaluamos el cese por periodo de prueba.

6. CASO 3 En el Dpto. de Línea blanca cuentas con 4 asesores 2 Full time y 2 part time, la gerencia ha indicado que la empresa no está autorizando la acumulación de vacaciones (vacaciones vencidas) por ser una contingencia alta sujeta a multas por el ministerio de trabajo, uno de los Full Time tiene 4 años en la empresa y a la fecha tiene 30 días de vacaciones pendientes y 10 días de vacaciones que acaban de vencer la semana pasada indica que no ha salido de vacaciones porque no tiene nada programado y no cuenta con dinero para viajar así que el decidió no solicitar sus vacaciones y que su interés es salir de vacaciones en 4 meses pues viajara 15 días a otra ciudad por una actividad que tiene programada con su familia; y el otro Full time tiene 5 meses en la empresa y se ha acercado a comentarte que quiere salir 7 días de vacaciones porque tiene que viajar con su menor hijo a otra ciudad por una intervención médica.

☒ d) Le adelanto las vacaciones trucas al asesor que tiene 5 meses para que pueda viajar con su hijo y luego programo las vacaciones vencidas pero antes me aseguro de que haya firmado el convenio de acumulación de vacaciones.

7. Hoy Lunes 10 de noviembre me percaté que tengo un asesor Full Time que va teniendo 4 días de inasistencias injustificadas, marca la alternativa correcta

☒ d) Coordiné el envío de una carta notarial por abandono de trabajo y la fecha de cese sería 6 días después contando la fecha de entrega de carta al asesor los días serían sin goce de haber

8. El jefe de dpto. de Maderas se acerca a RRHH y te cuenta que ha sido amenazado de muerte en más de una oportunidad, menciona que no sabe quién puede ser pero que tiene registrado el teléfono y te lo da. Luego de apoyarte con sistemas para investigar identificas que es un teléfono y pertenece al Supervisor de Recepción. Cuando conversas con el Supervisor de Recepción te dice que no midió las consecuencias, que no sabe porque lo hizo, no tiene ningún problema con el jefe de Maderas solo quiso hacerle una broma y que lo estuvo amenazando con golpearlo pero no de muerte. El Supervisor de Recepción tiene los siguientes indicadores: No tiene sanciones. Tiene Firmado todos los cargos (perfil del cargo, RIT, hostigamiento sexual, etc). Tiene 1 año en la empresa

☒ d) Le aplico la entrevista al Supervisor de Recepción donde acepta que lo amenazo de golpearlo pero que no tiene ningún problema con el Jefe. Lo sanciono con una suspensión de un día.

9. Teniendo en cuenta la dotación de la tienda de San Miguel, cuantas son las horas ideales de capacitación que deberías programar en tienda teniendo en cuenta que la tienda tiene 216 Full Time quienes tienen que capacitarse 3 horas en el mes y 48 Part time quienes tienen que capacitarse 1 hora al mes

 a) 696 horas, 53 capacitaciones con un promedio de 13 asociados por capacitación

