

PREGUNTAS-VF.pdf



Anónimo



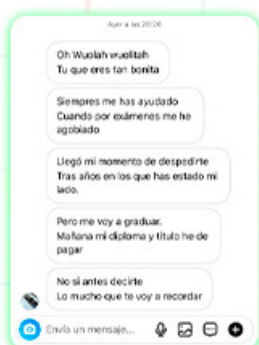
Dirección de Recursos Humanos I



3º Grado en Administración y Dirección de Empresas



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

WUOLAH

Oh Wuolah wuolithah
Tu que eres tan bonita

16. La descentralización, la subcontratación y el uso de nuevas tecnologías tienen un efecto directo sobre las prácticas de RRHH. V
17. La flexibilidad empresarial se puede lograr con la descentralización, la subcontratación o el uso de nuevas tecnologías. V
18. La descentralización tiene un efecto directo sobre las prácticas de RRHH pero la subcontratación y el uso de nuevas tecnologías no. F
19. Actualmente el director de RRHH se encarga solo de los aspectos relativos al coste de personal y a la legislación que afecta a los RRHH que hay en la misma. F es un gestor especializado tanto en los recursos humanos o sociales y en los aspectos económicos.
20. Actualmente el director de RRHH es un gestor que pone su atención en las personas. Falso. Los directores de RRHH se encargan de diseñar las estrategias, políticas y prácticas de gestión y los responsables funcionales se encargan de poner en marcha estas estrategias y políticas y son el elemento de enlace con el personal de la organización.
21. Actualmente el director de RRHH es un gestor que está especializado en aspectos económicos y en los aspectos humanos o sociales del ser humano. Verdadero. Falso. Los directores de RRHH se encargan de diseñar las estrategias, políticas y prácticas de gestión
22. Entre las tendencias de la gestión de RRHH se encuentran: la gestión de la diversidad, la gestión del talento y el empowerment. F. Falta el employer branding. Empowerment es un factor individual.
23. Entre las tendencias de la gestión de RRHH se encuentran: la gestión de la diversidad, la gestión del talento y el personal branding. V. Personal branding??
24. Entre las tendencias de la gestión de RRHH se encuentran: la gestión de la diversidad, el personal branding y el empowerment. Falso. El empowerment es un factor individual. Y el personal?
25. Los objetivos explícitos de la gestión de RRHH son: atraer a candidatos adecuados, calificados..., retener a los mejores empleados, motivar a los empleados y ayudarles a desarrollarse. V
26. Los objetivos implícitos están integrados en la filosofía o cultura empresarial y son mejorar la productividad de las personas, mejorar la calidad de vida en el trabajo y el cumplimiento de la normativa. V
27. Los objetivos a largo plazo son los que presentan el alcance estratégico de la gestión de los RRHH y son la rentabilidad y competitividad, incremento de valor en la empresa y la mejora de la eficiencia y eficacia de la organización. V
28. Entre las cualidades que debería tener un director de RRHH está el tener un enfoque proactivo, es decir, disponer de credibilidad y conocimiento. Verdadero
29. El departamento de RRHH no es igual de importante y complejo en todas las organizaciones pero existe en todas las organizaciones. F
30. El departamento de RRHH es igual de importante y complejo en todas las organizaciones. F

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



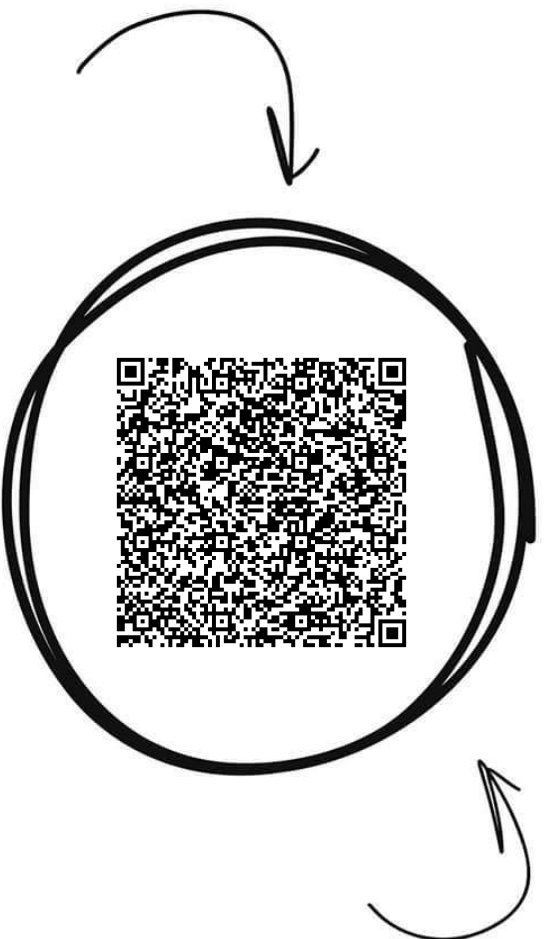
WUOLAH



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

31. Entre las cualidades q debería tener un director de RRHH está el tener un liderazgo competente es decir, disponer de credibilidad, conocimiento y poder de influencia. V
32. Los objetivos implícitos son los que presentan el alcance estratégico de la gestión de los RRHH. Falso son los objetivos a largo plazo.
33. Los objetivos implícitos están integrados en la filosofía empresarial. Verdadero
34. Los objetivos explícitos son los que presentan el alcance estratégico de la gestión de los RRHH. Falso, son los objetivos a l/p
35. La gestión de la diversidad es una estrategia integral basada en crear una plantilla diversa de empleados, que aporten innovación, nuevas opciones y puntos de vista, soluciones creativas, y conocimientos de diferentes culturas y mercados. Verdadero
36. La gestión de la diversidad es una estrategia integral basada en crear una plantilla diversa de empleados, con el objetivo de atraer, retener y potenciar a personas de diferentes perfiles. Verdadero
37. La La gestión de la diversidad es una estrategia integral basada en crear una plantilla diversa de empleados. Verdadero
38. En la gestión del talento en la fase de desarrollo se incluye coaching, mentoring y retribución. Falso, retribución es de atracción
39. En la gestión del talento en la fase de desarrollo se incluye coaching, mentoring y personal branding. Falso, personal branding es de atracción
40. En la gestión del talento en la fase de desarrollo se incluye coaching, mentoring y assesment center. Falso, assesment es de identificación.
41. En la gestión del talento en la fase de desarrollo se incluye coaching, mentoring y eventos de visibilidad y networking. V
42. El objetivo principal de la gestión de RRHH consiste en la planificación, organización, desarrollo y control de una serie de técnicas. V
43. Los procesos de afectación están relacionados entre sí pero no están relacionados con los procesos de formación y desarrollo. F Todo está relacionado
44. Los procesos de afectación la organización los lleva a cabo para buscar e incorporar las personas más adecuadas para cada puesto. Se incluyen el reclutamiento, la selección y la socialización. V
45. El employer branding es una marca q define como buen empleador y les permita atraer y retener a los mejores profesionales. V
46. Actualmente, el director de RRHH es un gestor especializado tanto en los aspectos económicos como en los humanos o sociales del ser humano. Falso. el director de RRHH se encarga de diseñar las estrategias, políticas y prácticas de gestión. Verdadero

TEMA 2: ANALISIS Y DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

1. La especificación o perfil del puesto recoge la información relativa a cada puesto con relación a las competencias del trabajador. Falso, sería descripción
2. La descripción del puesto se define como el documento que recoge la información relativa a cada puesto con relación a las tareas, obligaciones, responsabilidades y condiciones laborales. V
3. Los trabajadores temporales son los que tienen una jornada laboral más reducida. Falso, tiempo parcial
4. Los trabajadores temporales son los que trabajan un periodo corto de tiempo para adquirir experiencia laboral. Falso, estudiantes de prácticas
5. Los trabajadores temporales son los que trabajan un periodo corto de tiempo para adquirir experiencia laboral y tienen una jornada laboral más reducida. Falso, prácticas
6. La reingeniería es la reconsideración fundamental y el rediseño radical de los procesos de la empresa para lograr mejoras trascendentales en las medidas básicas del desempeño, el coste, la calidad, el servicio y la rapidez. Se hace en torno a todos y afecta a la descripción de puestos de trabajo. Verdadero
7. La observación como método utilizados en el análisis de puestos permite analizar varios puestos de manera simultánea a un bajo coste. Falso, coste alto
8. La observación como método utilizados en el análisis de puestos permite recoger la opinión de un grupo de personas especialistas. Falso, grupo de expertos
9. observación como método utilizados en el análisis de puestos permite servir para obtener información útil de puestos muy especializados. Falso, puestos simples
10. Los tipos de cuestionarios que se utilizan son: abiertos y mixto. Falso, también cerrado
11. Los tipos de cuestionarios que se utilizan son: abiertos y cerrado. Lo mismo
12. Los tipos de cuestionarios que se utilizan son: cerrado y mixto
13. El análisis de puestos de trabajo es el proceso a través del cual la empresa recopila y analiza la información sobre el puesto de trabajo con la intención de identificar las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto. Verdadero
14. El análisis de puestos de trabajo es el proceso a través del cual la empresa recopila y analiza la información sobre el puesto de trabajo con la intención de identificar las tareas y obligaciones. Falta responsabilidad
15. El análisis de puestos de trabajo es el proceso a través del cual la empresa recopila y analiza la información sobre el puesto de trabajo con la intención de identificar las tareas del puesto. Falta responsabilidad y obligaciones
16. El análisis de puestos de trabajo es el proceso a través del cual la empresa recopila y analiza la información sobre el puesto de trabajo con la intención de identificar las tareas, y responsabilidades del puesto. Falta obligaciones

WUOLAH

Oh Wuolah wuolithah
Tu que eres tan bonita

29. En la fase análisis de puestos de trabajo, entre otras cosas, se trata de determinar que puestos de trabajo se van a analizar. Falso. delimitación

TEMA 3 Y 10: LA PLANIFICACIÓN DE LOS RRHH Y LOS PROCESOS SUSTRATIVOS

1. En la planificación empresarial la empresa analiza la cualificación actual de la plantilla. Falso. Es en la planificación de RRHH
2. En la planificación de RRHH se analiza si la plantilla de la empresa es suficiente y si hay que iniciar procesos de reclutamiento y selección. Verdadero.
3. En la planificación de RRHH, se hace un estudio sobre las fuerzas del mercado. Falso. Es en la Planificación empresarial
4. En la planificación de RRHH, la empresa analiza sus negocios y recursos. Falso. Es en la Planificación empresarial
5. La alta tasa de paro en un país hace que aumente la oferta de personal. Verdadero.
6. Las jubilaciones son uno de los factores que modifican la demanda de personal. Verdadero
7. La demanda de RRHH de una empresa no se puede planificar. F
8. Ante situaciones de crisis económica, las empresas suelen hacer cambios en sus planificaciones de RRHH. Verdadero
9. El coste de un programa de outplacement o recolocación se descuenta de la indemnización de despido del empleado. Falso. La empresa se hace cargo íntegramente del coste.
10. Un programa de outplacement o recolocación tiene como objetivo minimizar las demandas judiciales que puedan interponer los trabajadores despedidos. V
11. El coste de un programa de outplacement o recolocación es asumido por la empresa que despide al empleado. Verdadero
12. La planificación de RRHH es lo mismo que la planificación empresarial. Falso. En la planificación de RRHH se tiene que asegurar el número suficiente de personal, cualificación y tiempo oportuno para hacer las cosas más útiles económicamente en y en la planificación empresarial se cubren aspectos económicos, estudios sobre las fuerzas de mercado, entre otros.
13. La planificación de RRHH es un proceso más completo y complejo que la planificación de plantillas. Verdadero.
14. Con la planificación de RRHH, la empresa establece planes y programas para asegurarse el número de personal, con la cualificación necesaria, en los puestos adecuados y en el momento oportuno. Verdadero
15. La administración del personal se preocupa por la planificación de plantilla. Verdadero (?)
16. El programa de outplacement o recolocación es un programa creado para ayudar a los empleados despedidos a superar el estrés emocional del mismo y a ayudarle a buscar nuevo empleo. Verdadero

17. El coste de un programa de outplacement o recolocación es asumido por la empresa que despidió al empleado. V
18. El programa de outplacement o recolocación tiene como objetivo minimizar las demandas judiciales que puedan interponer los trabajadores despedidos. Verdadero
19. Para hacer una planificación de plantilla es necesario hacer un análisis de las necesidades de plantilla existentes. Verdadero
20. La limitación de la contratación es una medida a través de la cual se puede corregir el defecto en la oferta de personal. Falso. Se corrige el exceso de oferta. El defecto de personal es cuando faltan trabajadores.
21. Los planes de RRHH se pueden clasificar en planes a largo, medio y corto plazo. V
22. La planificación de la sucesión permite tomar decisiones sobre las promociones internas. V
23. Para hacer una planificación de plantilla es necesario hacer un análisis de las necesidades de plantilla existentes. V
24. La limitación de la contratación es una medida a través de la cual se puede corregir el defecto en la oferta de personal. Falso. Exceso de oferta.
25. Los planes de RRHH se pueden clasificar en planes a largo, medio y corto plazo. V
26. La ruptura laboral voluntaria es: dimisión y despidos. Falso. Dimisión, jubilación y jubilación anticipada.
27. La ruptura laboral involuntaria incluye: despidos, reducciones de plantilla y jubilación anticipada. Falso. Involuntaria: Despidos individuales y colectivos o reducciones de plantilla.
28. La ruptura laboral voluntaria: dimisión, jubilación y jubilación anticipada. Verdadero
29. La ruptura laboral involuntaria: despidos y jubilaciones anticipadas o no. Falso. Involuntaria: despidos individuales y colectivos o reducciones de plantilla.
30. La ruptura laboral supone la desvinculación del empleado con la empresa que puede ser voluntaria o involuntaria. Verdadero.
31. Si la desvinculación del empleado con la empresa es voluntaria no se considera ruptura laboral. Falso. La ruptura laboral puede ser voluntaria e involuntaria.
32. La excedencia es suspensión laboral. Verdadero(?)
33. Los despidos son ruptura laboral involuntaria. Verdadero.
34. Entre las alternativas a la reducción de plantillas se proponen: contratar a nuevos empleados. Falso.
35. Entre las alternativas a la reducción de plantillas se proponen: renovar los contratos que finalicen. Falso.

36. Entre las alternativas a la reducción de plantillas se proponen: aumentar las horas extras. Falso.
37. Incentivar a los empleados a que voluntariamente tomen excedencias es una alternativa a la reducción de plantillas. Verdadero.
38. Para obtener información sobre la oferta externa de trabajo se usan las auditorias de RRHH en las empresas. Falso. Sería información sobre la oferta interna.
39. Las auditorias de RRHH ofrecen un resumen de las habilidades y conocimientos de los empleados de la empresa. Verdadero
40. Los organigramas recogen el porcentaje de empleados que mantienen su puesto año a año. Falso. Es el análisis de Markov. Los organigramas recogen el número de ocupantes y las necesidades futuras de personal, mensuales o anuales.
41. Las auditorias de RRHH ofrecen un análisis de la tasa de empleo de las empresas de un país. Falso. . Las auditorias de RRHH ofrecen un resumen de las habilidades y conocimientos de los empleados de la empresa

TEMA 4 Y 5: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN y SOCIALIZACIÓN

1. La socialización tiene un sentido predominantemente objetivo, ya que el proceso no se desarrolla en el individuo sino en la empresa. Falso.
2. La socialización puede ser formal, es decir orientada por la dirección. Verdadero.
3. La socialización puede ser informal, es decir, al margen de los conductos oficiales. Verdadero
4. Entre los diferentes métodos de orientación destacan: las charlas divulgativas, las visitas a las instalaciones y la entrega de manuales. Verdadero
5. Aprovechar las inversiones de formación realizadas por otras empresas es una ventaja del reclutamiento externo. Verdadero.
6. El reclutamiento externo consiste en la búsqueda de candidatos potenciales o reales empleados en otras empresas. Verdadero.
7. El reclutamiento interno es cuando la empresa busca dentro de su misma empresa los candidatos para un puesto de trabajo. Verdadero.
8. Los candidatos propuestos por los empleados son una fuente de reclutamiento interno. Verdadero Falso, es externo
9. La selección es un proceso básico de la gestión de RRHH. Verdadero. Falso, proceso de afectación
10. La selección es el conjunto de técnicas que van a permitir encontrar las personas más adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo. Verdadero

WUOLAH

Oh Wuolah wuolithah
Tu que eres tan bonita

29. Entre las fuentes de reclutamiento interno se encuentra el reclutamiento por internet. Falso
30. Entre las fuentes de reclutamiento interno se encuentra las agencias públicas de empleo. Falso
31. Entre las ventajas del reclutamiento externo se encuentra que atrae personal con nuevas ideas y formas de abordar los problemas organizativos. Verdadero
32. Entre las ventajas del reclutamiento externo se encuentra que refuerza la motivación y compromiso de los empleados. Falso. Reclutamiento interno.
33. Entre las ventajas del reclutamiento externo se encuentra que el candidato ya posee conocimientos sobre la empresa y ésta sobre él. Falso. Reclutamiento interno.
34. Entre las ventajas del reclutamiento externo se encuentra que aprovecha las inversiones realizadas por la propia empresa en formación. Falso.

TEMA 6 Y 7: Formación y gestión de la carrera profesional

1. Cuando para evaluar un programa de formación se analiza el impacto quiere decir que se analizan los efectos de la formación en la empresa, en cuanto a productividad, beneficios y desarrollo de la organización. V
2. El coaching es una herramienta que ayuda a potenciar el desarrollo de las personas mediante un proceso de reflexión para identificar, incorporar o desarrollar nuevas habilidades y competencias, y también favorece el desarrollo de acciones para lograr un mejor desempeño actual y futuro. V
3. Los programas que se utilizan para mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de la plantilla tanto para el trabajo actual como para el futuro son, en esencia, los mismos. V?? viene tal cual noobie
4. El alcance de la formación es el grupo o la organización. Falso. La formación es individual, en grupo u organización es el desarrollo.
5. El método 70-20-10 se basa en tres fuentes de información: aprendizaje experimental, interacción social y aprendizaje formal. V
6. La marca personal está compuesta por la sucesión de actividades laborales y puestos de trabajo desempeñados por una persona a lo largo de su vida, así como por las diferentes decisiones que ha tomado y las experiencias profesionales que ha tenido en el desempeño de esas tareas y puestos de trabajo. V
7. Las fases del programa de formación son: identificación de las necesidades, diseño y evaluación. Falso. Las fases son 4: identificación de las necesidades, diseño, implantación y evaluación.
8. Uno de los beneficios indirectos de la formación es que incide de forma positiva en variables de recursos humanos como el compromiso y los niveles de rotación o absentismo. Falso. Es un beneficio directo.
9. La empleabilidad es una nueva habilidad de dirección que consiste en establecer unas redes de contacto profesional que permitan al empleado conocerse mejor a sí mismo y

al negocio, escuchando y aprendiendo de otros. Falso. Esta definición es del networking.

10. En la fase de premisas de la gestión de la carrera profesional se identifican las fortalezas y debilidades del empleado. Falso. Es en la fase valoración.

TEMA 8: Evaluación y gestión del rendimiento

1. La evaluación del rendimiento es un proceso formal y sistemático. Verdadero.
2. La finalidad de la evaluación es ver si el trabajador es productivo y si podrá mejorar su rendimiento en el futuro. Verdadero.
3. Los fines de la evaluación del rendimiento no son solo evaluar lo que no se hace bien, sino buscar la manera de mejorarlo. Verdadero.
4. La evaluación del rendimiento es un proceso de 4 etapas. Falso. Es un proceso de 3 etapas: Delimitación de la evaluación, evaluación del rendimiento y gestión y mejora del rendimiento.
5. Lo más habitual es que sea el departamento de RRHH el encargado de realizar las evaluaciones a los empleados. Verdadero.
6. La evaluación 360º es la evaluación a través de todos los medios. Este método es el más completo y complejo. V
7. Existen dos criterios de evaluación: criterios objetivos y subjetivos. Verdadero
8. La practicidad en las características que deberían cumplir los criterios de evaluación significa que tienen que ser medibles y si es posible, cuantitativos. V
9. El método de categorización se basa en criterios absolutos y permiten evaluar al trabajador a través de factores que pueden ser mas o menos aplicables. Verdadero.
10. El método narrativo analiza la actuación o comportamiento de los empleados en el puesto de trabajo para detectar sus fortalezas, debilidades éxitos y fracasos. Permiten obtener una evaluación cualitativa. Verdadero.
11. Los métodos con base en el desempeño pasado son: medidas de productividad e historial de logros. Verdadero.
12. El método con base al desempeño futuro es la dirección o administración por objetivos. Verdadero.
13. El método con base al desempeño futuro es la dirección o administración por objetivos puede dar una perspectiva distorsionada del rendimiento. No se tienen en cuenta cuestiones como la calidad o el servicio. Verdadero.
14. En el método objetivo o de resultados, la jerarquización tiene base en el pasado y el evaluador clasifica a los empleados a través de una escala de preferencias.
15. El objetivo de la distribución forzosa es establecer diferentes grados de rendimiento entre empleados. V
16. Las listas de verificación o listas de revisión de conductas es útil como método complementario y permite obtener una información mas general y simple que los métodos cuantitativos. V
17. Las formas narrativas o ensayos narrativos tienen base en el pasado. V
18. Las formas narrativas o ensayos narrativos tienen base en el pasado permiten detectar características específicas de cada empleado, pero es demasiado subjetivo. Es útil como complemento a otros métodos. V

19. Los incidentes críticos tienen base en el pasado y prestan especial atención al comportamiento.v
20. Los criterios de evaluación o assessment center son costosos en términos de tiempo y dinero, pero son muy adecuados para niveles directivos. V
21. El efecto halo y eco es un error q se produce cuando el evaluador generaliza una característica específica del evaluado a todos los aspectos de la evaluación de desempeño, dando un resultado superior o inferior al que merece el empleado.V
22. El error de lenidad el evaluador quiere evitar problemas con los evaluados y lo que hace es calificar de forma indulgente dando, en general, una calificación mas alta.V
23. Error de severidad se tiende a calificar de forma desfavorable por falta de experiencia del evaluador, desconocimiento de los factores de evaluación o para lograr impresionar a los superiores.V
24. El etnocentrismo es la tendencia a considerar que los valores propios son siempre los mas deseables. V
25. En la gestión y mejora del rendimiento hay que identificar las causas de los problemas de rendimiento y tomar medidas para resolverlos, formular estrategias y planes de acción.V
26. En la gestión y mejora del una vez identificadas la causaas se definen las estrategias disponibles y se establecen los planes de actuación para resolver el problema.V
27. Se proponen tres tipos de estrategias en En la gestión y mejora del rendimiento: estrategias de reforzamiento positivo, negativo y estrategias en caso de q las anteriores no funcionen.V
28. En el tipo de entrevista mixta se combina las de hablar y convencer con la solución de problemas, forma que la primera sirva para la evaluación y la segunda para la mejora.V
29. La retroalimentación o feedback permanente busca personalizar la evaluación y orientar el desarrollo de las capacidades hacia el logro de los objetivos.V
30. Los procesos sustractivos solamente afectan a los procesos de evaluación y compensación ya que se trata de una etapa final en el proceso de gestión de RRHH.FALSO. Afecta a todo el proceso de RRHH.
31. Los tipos de procesos sustractivos con los que nos podemos encontrar son la desvinculación voluntaria o involuntaria del trabajador.FALSO. Son temporales o permanentes.
32. Un indicador de la ruptura laboral existente en una empresa es la tasa o índice de rotación laboral.Verdadero.
33. Con la excedencia (supresión laboral) existe una desvinculación temporal del trabajador con la empresa, lo cual lleva a la extinción del contrato del trabajo.FALSO. Implica la suspensión del contrato, no la extinción.
34. Los sistemas de outplacement mezclan el coaching con la recolocación de los empleados en el mercado.FALSO. Hablamos del coachplacement.
35. La evaluación del rendimiento no tiene ninguna relación con el sistema de retribución de la empresa. FALSO.

WUOLAH

Oh Wuolah wuolita
Tu que eres tan bonita

TEMA 9: LA RETRIBUCIÓN EN LA EMPRESA

PREGUNTAS DE TODO EL TEMARIO(EXAMEN FINAL)

1. La retribución basada en competencias es un sistema donde se paga por el valor que se atribuye a los deberes, responsabilidades, tareas y otros factores relacionados con el trabajo y las condiciones laborales.FALSO. Cuando la retribucion se basa en competencias se paga en función de las aptitudes, conocimientos, habilidades y capacidades del trabajador.
2. Las entrevistas de trabajo son una de las fuentes de recopilación de información que se pueden utilizar para realizar un análisis de puestos de trabajo. VERDADERO.
3. Los problemas asociados a la baja especialización en los puestos de trabajo pueden solventarse mediante la ampliación o el enriquecimiento de tareas de los mismos. FALSO. Para solventar los problemas de la baja especialización, la solución sería disminuir el numero de tareas a realizar./Con la ampliación y el enriquecimiento de tareas se solventan los problemas de la alta especialización de los puestos.
4. El área de recursos humanos debe tener muy en cuenta los cambios tecnológicos que ocurren en el entorno ya que pueden afectar a la planificación de plantillas a corto y largo plazo. VERDADERO.
5. El reclutamiento externo mal gestionado puede producir endogamia en la organización. FALSO. La endogamia se produce cuando se hace reclutamiento interno, ya que se evita que personas con otros puntos de vista e ideas se incorporen a la organización.
6. La entrevista es el método más común en la selección de personal, aunque es una prueba imprecisa y subjetiva. VERDADERO.
7. El outdoor training es una formación mayoritariamente teórica que se imparte al aire libre para adquirir conocimientos más que habilidades y actitudes. FALSO. Es una formación de carácter práctico en la que se adquieren habilidades individuales y grupales al aire libre.
8. Se denomina empleabilidad a la sucesión de actividades y puestos de trabajo desempeñados por una persona a lo largo de su vida, así como las actitudes y reacciones asociadas que experimenta.FALSO.Esa definición corresponde con la carrera profesional.
9. La excedencia debida a la asignación o elección para un cargo público o a la realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior se considera excedencia voluntaria.FALSO. Se trata de una excedencia obligatoria que las empresas siempre tienen que concederle al trabajador.
10. Un ERE es un proceso sustractivo de reducción de plantilla y por tanto se trata de una ruptura laboral involuntaria. VERDADERO.
11. El coste de un programa de outplacement o recolocación se descuenta de la indemnización de despido del empleado. FALSO. Siempre la pagará en su totalidad la empresa.
12. La autoevaluación es una fuente de evaluación del desempeño que sirve para incrementar el compromiso de los empleados pero que debe ser utilizada teniendo en cuenta los sesgos que conlleva.VERDADERO.
13. El buen ambiente laboral, la retroalimentación de la información y la flexibilidad laboral son considerados un tipo de remuneración indirecta. FALSO. Se considera retribución no financiera o emocional.

14. Hay equidad individual si dos trabajadores que tienen el mismo puesto pero obtienen diferentes resultados en su desempeño no perciben lo mismo como recompensa. VERDADERO.
15. Es importante que los responsables de realizar un proceso de selección posean la ficha del puesto para el que se hace la selección. Dicha ficha debe recoger el profesiograma del puesto (también denominado especificación) donde se definen las tareas, obligaciones y responsabilidades que deben asumir quienes lo van a ocupar. FALSO. Cuando se definen las responsabilidades, tareas y obligaciones se denomina descripción.
16. Si una empresa se encuentra en una situación de crisis debido por ejemplo a la entrada de un nuevo competidor en su sector que venda a precios mucho más baratos, es posible que el área de recursos humanos se tenga que enfrentar a problemas en la planificación de la plantilla y que la oferta de trabajo exceda a la demanda. VERDADERO
17. La fiabilidad hace referencia al grado en que una técnica de selección mide el conocimiento, las habilidades o las capacidades requeridas por el perfil de un puesto. FALSO. Esa definición se corresponde con la validez.
18. Las agencias privadas de colocación contratan de manera temporal a empleados para que realicen su trabajo en otra empresa con la que han llegado a un acuerdo. FALSO. Eso lo realizan las ETT(Empresas de Trabajo Temporal).
19. Los métodos de medición del rendimiento que son objetivos, también llamados de resultados, miden el rendimiento en función de lo que aporta la persona a la organización en base a su trabajo. VERDADERO.
20. Es necesario que el coach tenga experiencia en el área donde asesora al coachee para poder ayudarlo a maximizar su potencial. FALSO. No es necesario. En el caso del mentoring sí que es necesario que el mentor tenga experiencia en el área.
21. En la planificación de RRHH si la demanda de personal es menor que la oferta la empresa podría optar por realizar despidos para que se produzca la salida del empleado. V
22. Las agencias privadas de colocación contratan de manera temporal a empleados para que realicen su trabajo en otra empresa con la que han llegado a un acuerdo. FALSO. Esto lo hacen las ETTs.
23. Los grupos nominales es una técnica grupal de investigación social a distancia donde no existe presión de grupo. FALSO. Es presencial y sí hay presión de grupo. La definición corresponde al método Delphi.
24. El reclutamiento es el proceso mediante el cual se identifican, se atraen y se eligen a las personas idóneas para ocupar los puestos vacantes. FALSO. No se eligen
25. Una de las razones para desarrollar correctamente el proceso de reclutamiento de personal es para disminuir la rotación externa de personal recién contratado. VERDADERO.
26. Una empresa que quiere amortizar la inversión en formación realizada en sus trabajadores debe realizar reclutamiento externo. FALSO. Debe realizar reclutamiento interno porque ha formado a sus trabajadores.
27. Una de las desventajas del reclutamiento interno es la pérdida de creatividad e innovación. VERDADERO.