

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

(a nosotros pasa)

WUOLAH

Suerte nos pasa)



(a nosotros por suerte nos pasa)

SUBIDO POR LAURA MARTÍNEZ

2020/2021

BANCO DE PREGUNTAS DAE V/F

TEMA 1: INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DE LOS RRHH

- 1. La delegación de poder (empowerment): Motiva a los empleados a ser creativos y asumir riesgos, ya q da la oportunidad a los trabajadores de tomar decisiones q tradicionalmente serían tomadas por los directivos.V
- 2. La posición competitiva de la organización: es un factor organizativo que influye en la gestión de los RRHH de una empresa.V
- 3.El ajuste persona-organización es un factor q influye en la gestión de RRHH y es un factor: Individual.V
- 4.Uno de los retos de las empresas actuales es: Hacer un buen análisis de la inversión que se necesita realizar en personal pero teniendo en cuenta aspectos cuantitativos y la motivación y satisfacción de las personas.V
- 5. Las personas son un recurso estratégico. V
- 6.Actualmente las empresas consideran que los recursos humanos solo actúan ante los estimulos económicos. F.Influyen mas factores.
- 7. La función de personal es una función de integración, coordinación y de apoyo. V
- 8.Los RRHH de una empresa son exclusivamente las personas que pertenecen al departamento de RRHH. F
- 9.Los RRHH son exclusivamente las personas que ocupan el ultimo nivel de la cadena de mando de una organización. F
- 10. Los RRHH son todas las personas q pertenecen a una organización, salvo las que ocupan un puesto directivo. F
- 11.La reestructuración organizativa supone una reducción de los niveles jerarquicos. V
- 12. La reestructuración organizativa supone una reducción del tamaño empresarial. V
- 13. Para conseguir estructuras más planas en ningún caso se realizaran cambios en el diseño de trabajo. F
- 14.La reestructuración organizativa requiere, para realizar una buena gestión de RRHH, examinar las necesidades de personal, los flujos de trabajo, los canales de comunicación y las necesidades de formación. V
- 15. La flexibilidad empresarial se puede lograr, entre otras formas mediante la centralización, la subcontratación y el uso de nuevas tecnologías. V Falsa, decentralizacion



- 16.La descentralización, la subcontratación y el uso de nuevas tecnologías tienen un efecto directo sobre las practicas 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 practicas 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 q afecta a los RRHH q hay en la misma. F es un gestor especializado tanto en los recursos humanos o sociales y en los aspectos economicos.
- 20. Actualmente el director de RRHH es un gestor q pone su atención en las personas. Falso. Los directores de RRHH se encargan de diseñar las estrategias, políticas y practicas 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 esta especializado en aspectos Verdadero económicos y en los aspectos humanos o sociales del ser humano. Falso. Los directores de RRHH se encargan de diseñar las estrategias, políticas y practicas 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 brading 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 explicitos 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 d ela normativa.V
- 27. Los objetivos a largo plazo son los q 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 q debería tener un director de RRHH esta 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





(a nosotros por suerte nos pasa)

Ayer a las 20:20

Oh Wuolah wuolitah Tu que eres tan bonita

Siempres me has ayudado Cuando por exámenes me he agobiado

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

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

No si antes decirte Lo mucho que te voy a recordar





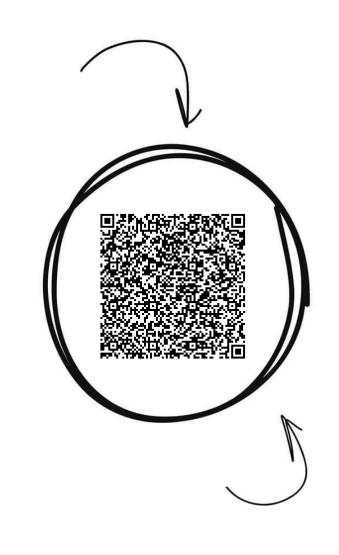








Dirección de Recursos Humanos I



Banco de apuntes de la UGR



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

- Imprime esta hoja
- 2 Recorta por la mitad
- Coloca en un lugar visible para que tus compis puedan escanar y acceder a apuntes
- 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 explicitos 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, assement 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 estan relacionados entre si pero no estan relacionados con los procesos de formación y desarrollo. F Todo esta relacionado
- 44. Los procesos de afectación la organización los lleva a cabo para buscar e incorporar las personas mas adecuadas para cada puesto. Se incluyen el reclutamiento, la seleccion 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, seria descripcion
- 2.La descripción del puesto se define como el documento q recoge la información relativa a cada puesto con rlacion a las tareas, obligaciones, responsabilidades y condiciones laborales.V
- 3.Los trabajadores temporales son los q tienen una jornada laboral mas reducida. Falso, tiempo parcial
- 4. Los trabajadores temporales son los q trabajan un periodo corto de tiempo para adquirir experiencia laboral. Falso, estudiantes de practicas
- 5. Los trabajadores temporales son los q trabajan un periodo corto de tiempo para adquirir experiencia laboral y tienen una jornada laboral mas reducida. Falso, practicas
- 6.La reingeniería es la reconsideración fundamental y el rediseño radical de los procesos de la empresa para logar mejoras trascendentales en las medidas básicas del desempeño, el coste, la calidad, el servicio y la rapidez. Se hace en torno a rdos 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 simultanea 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 especilizados. Falso, puestos simples
- 10. Los tipos de cuestionarios q se utilizan son: abiertos y mixto Falso, tmb cerrado
- 11.Los tipos de cuestionarios q se utilizan son: abiertos y cerrado

Lo mismo

- 12. Los tipos de cuestionarios q 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







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.

(a nosotros por suerte nos pasa)

- 17. El análisis de puestos de trabajo influye solo en la selección y formación de los recursos humanos. Falso, influye en todo
- 18. El análisis de puestos de trabajo influye solo en la planificación y sleccion de los RRHH Falso
- 19. El análisis de puestos de trabajo influye solo en la selección, formación y sistema retributivo de los RRHH. Falso
- 20. Cuando el análisis de puestos implica la redacción de la descripción de puestos teniendo en cuenta no solo las tareas y responsabilidades, sino también los conocimientos, experiencias y competencias, se refiere al análisis multifuncional. Verdadero?
- 21. Cuando el análisis de puestos implica la redacción de la descripción de puestos teniendo en cuenta no solo las tareas y responsabilidades, sino también los conocimientos, experiencias y competencias, se refiere a la espcificación del puesto de trabajo. Falso
- 22. Cuando el análisis de puestos implica la redacción de la descripción de puestos teniendo en cuenta no solo las tareas y responsabilidades, sino también los conocimientos, experiencias y competencias, se refiere a la reingeniería. Falso
- 23. Entre las técnicas utilizadas para realizar el rediseño de puestos se encuentran la simplificación del puesto, la ampliación del puesto y la reestructuración del puesto. Falso, reestructuracion?
- 24. Entre las técnicas utilizadas para realizar el rediseño de puestos se encuentran la simplificación del puesto, la ampliación del puesto y el enriquecimiento del puesto. Verdadera
- 25. Entre las técnicas utilizadas para realizar el rediseño de puestos se encuentran la simplificación del puesto, el enriquecimiento del puesto y la reestructuración del puesto. E
- 26.En la fase análisis de puestos de trabajo, entre otras cosas, se trata de determinar que puestos de trabajo se van a analizar y de reunir datos sobre las actividades laborales necesarias. Falso, lo de los datos si es analisis, la primera parte es delimitacion
- 27. En la fase análisis de puestos de trabajo, entre otras cosas, se trata de reunir las características y capacidades humanas necesarias. Falso, serian objetivos
- 28. En la fase análisis de puestos de trabajo, entre otras cosas, se trata de determinar que puestos de traajo se van a analizar de reunir las características y capacidades humanas necesarias. Falso, delimitacion
- 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 SUSTRACTIVOS

- 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 numero suficiente de personal, cualificación y tiempo oportuno para hacer las cosas mas utiles 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 mas completo y complejo que la planificación de plantillas.Verdadero.
- 14.Con la planificación de RRHH, la empresa establece planes y programas para asegurarse el numero 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 despide 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 supresión 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 afectacion
- 10. La selección es el conjunto de técnicas que van a permitir encontrar las personas más adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo. Verdadero







No si antes decirte Lo mucho que te voy a recordar

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

(a nosotros por suerte nos pasa)

- 11. La selección es anterior al reclutamiento. Falso. Es reclutamiento, selección y socialización, respectivamente.
- 12. En el proceso de selección las herramientas tienen que ser válidas y fiables. Verdadero.
- 13. En el proceso de selección las pruebas de selección evalúan factores como aptitudes, personalidad, habilidades y motivación de los empleados potenciales. Verdadero.
- 14.La validez se refiere a la consistencia de la medida, normalmente a lo largo del tiempo pero también entre entrevistadores distintos. Falso. Esta definición corresponde a la fiabilidad.
- 15. Para realizar un buen proceso de selección hay que elegir las técnicas y herramientas mas adecuadas en cada caso. Verdadero.
- 16.El reclutamiento 3.0 se refiere al proceso clásico de reclutamiento que se realiza en las empresas.Falso.
- 17. Entre las ventajas que tienen las redes sociales para hacer reclutamiento está el menor coste que tienen respecto al reclutamiento tradicional. Verdadero.
- 18. Entre las ventajas que tienen las redes sociales está la posibilidad de crear mala reputación para la empresa. Falso. Esto es un inconveniente.
- 19.Los avances tecnológicos todavía no han permitido automatizar partes de la fase de reclutamiento.Falso.
- 20.La preselección es la primera etapa del proceso de selección. Verdadero.
- 21.En la selección secuencial con tres o más actos de decisión, se realizan al menos tres pruebas de selección de forma secuencial. Verdadero
- 22.En la entrevista de contratación se explica la oferta de trabajo que el candidato elegido podrá aceptar o rechazar. Verdadero
- 23.Los impresos de biodatos son una versión detallada de la solicitud en la que los candidatos contestan a una serie de preguntas sobre su salud.Falso. Son preguntas sobre antecedentes, experiencias y preferencias.
- 24.Los juegos de empresas y assesment centres son técnicas de selección. Verdadero
- 25. Las agencias públicas de empleo son un método de reclutamiento externo. Verdadero.
- 26.El inventario de habilidades y las listas de ascensos son herramientas para hacer reclutamiento externo. Falso. Reclutamiento interno.
- 27.Los juegos de empresas, las entrevistas y assesment centres son técnicas de selección. Verdadero.
- 28.Entre las fuentes de reclutamiento interno se encuentra las empresas de trabajo temporal.Falso.



- 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

- 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: Delimitacion 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 especificas 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
- 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 especifica 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 siempres 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.







No si antes decirte Lo mucho que te voy a recordar

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

TEMA 9: LA RETRIBUCIÓN EN LA EMPRESA

(a nosotros por suerte nos pasa)

- 1. Las empresas piensan que el principal motivante del trabajador es el dinero.FALSO. Tambien influye el aprendizaje.
- La retribucion o compensación total es el conjunto de percepciones financieras, servicios o beneficios tangibles que recibe el empleado como consecuencia de su actividad en la organización. VERDADERO. Concepcion clasica
- 3. El dinero es extrínseco y las otras compensaciones motivantes son intrínsecas. VERDADERO.
- 4. La retribución no financiera (factores intrínsecos) se basa en 3 elementos fundamentales: autonomía, ambiente de trabajo y flexibilidad. VERDADERO
- La retribución financiera indirecta mediante prestaciones no suelen pagarse de forma directa al empleado y se perciben por el hecho de formar parte de la organización. VERDADERO
- 6. La retribución financiera directa puede fija o variable. Verdadero
- 7. Las dietas no son prestaciones ni salarios, son simplemente un gasto empresarial.VERDADERO
- La equidad o consistencia interna se refiere al logro de una retribución justa haciendo que los individuos que estan en el mismo nivel o que tiene contribuciones similares para la organización reciban la misma retribución. VERDADERO.
- La equidad o competitividad externa se refiere a la consideración de que la retribución es justa respecto a lo que se percibe en puestos similares en otras empresas. VERDADERO.
- 10. En la equidad individual se cobra distinto por resultados distintos individualmente. VERDADERO.
- 11. La política salarial es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y filosofía de la organización respecto al sistema de retribución.VERDADERO.
- 12. La horquilla salarial diferencia monetariamente entre el que mas gana dentro de la empresa y el que menos.VERDADERO
- 13. Para determinar el salario base de cada puesto se pueden utilizar dos sistemas de retribución: la retribución basada en el puesto de trabajo y los sistemas de retribución basados en competencias o habilidades, y para determinar los incentivos, el sistema de retribución es aquel que esta basado en el rendimiento.VERDADERO.



PREGUNTAS DE TODO EL TEMARIO(EXAMEN FINAL)

- 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 espcialización, 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 seleccion 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, tardes 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 mas baratos, es posible que el area 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 area donde asesora al coachee para poder ayudarle a maximizar su potencial. FALSO.No es necesario. En el caso del mentoring si que es necesario que el mentor tenga experiencia en el area.
- 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 tarea de 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 perdida de creatividad e innovación. VERDADERO.

