

que produce la salida de empleado V

- 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.

F. Esto lo hacen las ETTs

- Los grupos nominales es una técnica grupal de investigación social a distancia donde no existe presión de grupo.

F. Es presencial y si hay presión de grupo. La del. → Método Delphi

- El reclutamiento es el proceso mediante el cual se identifican, se atraen y se eligen a las personas idóneas para ocupar los puestos vacantes. F. No se eligen.

- Una de las razones para desarrollar correctamente el proceso de reclutamiento de personal es: para disminuir la tasa de rotación externa de personal recién contratado. V

- Una empresa que quiere amortizar la inversión en formación realizada en sus trabajadores debe realizar reclutamiento externo. F. Debe realizar reclut. interno porque ha formado a sus trab.

reclutamiento interno es la pérdida

sus trab.

- Una de las desventajas del reclutamiento interno es la pérdida de creatividad e innovación. V

#### gestión de RRHH

2. Los tipos de procesos sustractivos con los que nos podemos encontrar son la desvinculación voluntaria o involuntaria del trabajador.
3. Un indicador de la ruptura laboral existente en una empresa es la tasa o índice de rotación laboral.
4. Con la excedencia (suspensión laboral) existe una desvinculación temporal del trabajador con la empresa, lo cual lleva a la extinción del contrato de trabajo.
5. Los sistemas de outplacement mezclan el coaching con la recolocación de los empleados en el mercado.

- 
1. Falso. Afecta a todo el proceso de RRHH.
  2. Falso. Son temporales o permanentes.
  3. Verdadera
  4. Falsa. Implica la suspensión, no la extinción
  5. Falso. Estamos hablando del coachplacement.

## II Verdadero o falso

1. La diversidad en el lugar de trabajo no tiene ningún impacto en la productividad de la empresa. (Falso)
2. La motivación de los empleados es una función importante de la gestión de recursos humanos. (Verdadero)
3. El liderazgo transformacional se enfoca en motivar y empoderar a los empleados para que alcancen su máximo potencial. (Verdadero)
4. El acoso en el lugar de trabajo es un problema menor y no necesita ser abordado con seriedad. (Falso)
5. El reclutamiento es un proceso único y no hay necesidad de revisar o mejorar constantemente las prácticas de reclutamiento de una empresa. (Falso)
6. Los beneficios laborales, como los seguros de salud y los planes de retiro, no son importantes para los empleados. (Falso)
7. La retroalimentación positiva es la única forma efectiva de motivar a los empleados. (Falso)
8. La evaluación del desempeño es una herramienta importante para identificar fortalezas y debilidades de los empleados. (Verdadero)
9. Las empresas deben enfocarse en la contratación de empleados con habilidades técnicas y no preocuparse por la personalidad o habilidades sociales. (Falso)
10. La capacitación y el desarrollo de los empleados no son importantes si un empleado tiene las habilidades técnicas necesarias para el trabajo. (Falso)