

Según libro “Liderazgo y Gestión de RH”, el rol Concientizador del líder apunta a desarrollar en el equipo: *

1 point

- a. Dirección
- b. Ubicación
- d. Ninguna de las anteriores
- c. Motivación

La motivación extrínseca *

1 point

- Siempre se suma a la intrínseca
- Siempre se opone a la intrínseca
- Ninguna de las anteriores
- No siempre se suma a la intrínseca

La evaluación de potencial es una técnica o una serie de técnicas que se utilizan para detectar: *

1 point

- El rendimiento de una persona en su puesto de trabajo.
- La capacidad de un empleado para adaptarse a la organización.
- La adecuación de una persona para un puesto futuro.
- Las tareas que un empleado debería desarrollar.



Según libro "Liderazgo y Gestión de RH", ¿cuál de los siguientes NO es un elemento clave de un equipo efectivo? * 1 point

- Dirección
- Ubicación
- Información
- Recursos

El diseño del puesto de trabajo es un proceso mediante el cual: * 1 point

- c. Se realiza una entrevista con el ocupante del puesto para conocer su desempeño.
- d. Ninguna de las anteriores.
- a. Se define el perfil requerido del ocupante del puesto.
- b. Se define el valor relativo del puesto en función a su contribución al negocio.

La motivación intrínseca es: * 1 point

- d. Ninguna de las anteriores.
- b. La que se produce por el salario.
- c. La que genera el jefe directo.
- a. La que genera la tarea misma.



La descripción del puesto no incluye: *

1 point

- a. Los requisitos mínimos del ocupante.
- d. La misión del puesto.
- b. El nombre de la persona que lo ocupa.
- c. Las funciones del puesto.

La cogestión es: *

1 point

- a. Un proceso de concentración excesiva de procesos en una organización
- b. La forma en que las empresas gestionaban los recursos humanos en los inicios de la administración
- c. El proceso conjunto de gestión de RH, entre el área de recursos humanos y los dirigentes
- d. Ninguna de las anteriores

Según el libro "Liderazgo y Gestión de RH", las 3 competencias fundamentales del líder son: *

1 point

- a. Iniciativa, Visión y Comunicación
- d. Iniciativa, Visión y Sincronización
- c. Iniciativa, Visión y Carisma
- b. Iniciativa, Visión e Influencia



Las siguientes son 3 teorías motivacionales: *

1 point

- d. Teorías de Maslow, Covey y Adams
- b. Teorías de McClelland, Drucker y Locke
- c. Teorías de Herzberg, Alderfer y McGregor
- a. Teorías de Adams, Porter y Maslow

¿Cuál de estas evaluaciones, en la selección del personal, es obligatoria? *

1 point

- Ninguna de las opciones anteriores.
- Evaluación de antecedentes penales.
- Evaluación ambiental.
- Evaluación médica.

Según el libro “La Gestión Moderna...” en la Evaluación de desempeño, cuando se evalúa por competencias... *

1 point

- Se mide sólo lo que el empleado consiguió
- Se mide CÓMO el empleado consiguió lo que se consiguió
- Se mide lo que el empleado podría llegar a conseguir en el futuro
- Se mide lo que el empleado desearía conseguir en el futuro



Según el libro “La Gestión Moderna en RH”, el objetivo del subsistema de relaciones laborales es: * 1 point

- c. Preservar la salud física y psíquica de los trabajadores.
- a. Diseñar y gestionar una estrategia de compensaciones y beneficios funcional a los objetivos organizacionales.
- b. Mejorar las competencias del capital humano actual para convertirlas en las que requiere el perfil futuro de RRHH.
- d. Preservar y optimizar las relaciones dentro de la organización.

La ampliación horizontal de un puesto consiste en: * 1 point

- La asignación de tareas de mayor jerarquía.
- La reducción o eliminación de ciertas tareas y responsabilidades.
- La adición de tareas y responsabilidades similares a las actuales.
- La asignación de decisiones relativas a las funciones del puesto.

Según el libro “La Gestión Moderna...” en la evaluación de desempeño, las metodologías más utilizadas son: * 1 point

- La práctica tradicional, la de incidentes críticos, la evaluación de potencial
- La práctica tradicional, el estudio de casos, la de incidentes críticos
- La práctica tradicional, el método mixto, las entrevistas
- La práctica tradicional, la de incidentes críticos, la evaluación 360 feedback



Las 5 partes en el diseño de un puesto son: *

1 point

- Nombre, Identificación, Obligaciones, Características y Herramientas
- Nombre, Identificación, Responsabilidades, Especificación y Comunicación
- Nombre, Identificación, Descripción, Especificación y Dimensiones.
- Nombre, Identificación, Función, Especificación y Dimensión.

La Descripción de un puesto incluye: *

1 point

- Misión, roles, responsabilidades y obligaciones.
- Misión, funciones, obligaciones y atribuciones.
- Misión, responsabilidades e interacciones.
- Ninguna de las anteriores.

Uno de los siguientes NO es autor o co-autor de una teoría motivacional: * 1 point

- d. Reinhardt
- b. Locke
- a. Alderfer
- c. McClelland

A copy of your responses will be emailed to the address you provided.

Submit

Page 1 of 1



reCAPTCHA

[Privacy](#) [Terms](#)

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#)

Google Forms

