

TEMA 4: FORMACIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Señale la respuesta correcta:

1. La formación no es un proceso permanente que se desarrolla a lo largo de toda la vida.
 - Verdadero
 - Falso
2. La formación se caracteriza porque :
 - Se limita al ámbito específico del trabajo, su materia es muy genérica y su objetivo es capacitar al individuo para todas las facetas de la vida.
 - Se limita al ámbito específico del trabajo, su materia es muy genérica y su objetivo es desarrollar competencias profesionales.
 - Se limita al ámbito específico del trabajo, su materia es específica y su objetivo es desarrollar competencias profesionales.
3. El aprendizaje de las personas adultas se caracteriza porque:
 - La experiencia no es importante, sus motivaciones para el aprendizaje son las mismas que para cualquier edad, y no mantiene conductas defensivas.
 - La experiencia es importante, sus motivaciones para el aprendizaje son las mismas que para cualquier edad y mantiene conductas defensivas.
 - La experiencia es importante, sus motivaciones para el aprendizaje no son las mismas que para cualquier edad y mantiene conductas defensivas.
4. El aprendizaje de adultos es más eficiente cuando la formación se imparte utilizando una metodología:
 - Pasiva e individual.
 - Activa y sin el apoyo de medios audiovisuales.
 - Activa, individualizada y con apoyo de medios audiovisuales.
5. Complete los huecos en blanco *el capital humano contribuye a* *de las naciones* y que, este capital, *puede incrementarse y desarrollarse mediante una inversión en* *que aumente y mejore los conocimientos y la cualificación de los individuos.*
6. Para la Teoría del Capital Humano “el capital humano es el único determinante del bienestar económico de un país.”
 - Verdadero
 - Falso
7. El enfoque universalista afirma que existe un conjunto de mejores prácticas de gestión de recursos humanos, entre las cuales se incluye una *formación amplia*, que *producen*:
 - Pérdidas en calidad y productividad.
 - Estabilidad en calidad y productividad.

- Ganancias en calidad y productividad.
8. La formación en la empresa supone el perfeccionamiento de los empleados a quienes va dirigida del que se benefician:
 - Empleado.
 - Empresa.
 - Los dos anteriores.
 9. La formación en la empresa comprende todos aquellos procedimientos mediante los cuales trata de
 - Dotar y mantener las competencias profesionales de los empleados.
 - Incrementar las competencias profesionales de los empleados.
 - Las dos anteriores.
 10. Las competencias profesionales (Solé y Valhonestá, 1994) se refieren al conjunto de conocimientos, técnicas, aptitudes y destrezas directamente útiles y aplicables en el contexto particular de un puesto o situación de trabajo y se materializan en las capacidades que posee la persona, es decir, el saber hacer.
 - Verdadero
 - Falso
 11. El *objetivo general* perseguido con la formación es:
 - *Dotar a los trabajadores de conocimientos que contribuyan a la eficacia y eficiencia empresarial, y, en definitiva, al logro de los objetivos y metas organizacionales.*
 - *Dotar a los trabajadores de las actitudes que contribuyan a la eficacia y eficiencia empresarial, y, en definitiva, al logro de los objetivos y metas organizacionales.*
 - *Producir competencias en los trabajadores que contribuyan a la eficacia y eficiencia empresarial, y, en definitiva, al logro de los objetivos y metas organizacionales.*
 12. Factores como los costes, la dificultad de cuantificar sus beneficios, y el temor a la pérdida del personal una vez formado, actúan como:
 - Elementos disuasorios para que las empresas inviertan en la formación de sus trabajadores.
 - Estímulo para que las empresas inviertan en la formación de sus trabajadores.
 - Elementos indiferentes para que las empresas inviertan en la formación de sus trabajadores.
 13. El empleado constituye el objeto de la inversión en formación realizada por una organización.
 - Verdadero
 - Falso
 14. las pérdidas de producción/prestación de servicio generadas por la disminución de la actividad laboral de los empleados que reciben formación constituyen:
 - Costes propios.

- Costes de oportunidad.
 - Costes recurrentes.
15. Los hábitos de trabajo, las actitudes del empleado y su iniciativa constituyen algunos de los indicadores de...
- Cambios en los comportamientos profesionales.
 - Cambios den los parámetros físicos de explotación.
- ... sobre los que la organización recoge información para medir el impacto logrado en ella con la formación de su personal.
16. La calidad, los costes, el tiempo y los niveles de producción obtenida constituyen algunos de los indicadores de...
- Cambios en los comportamientos profesionales
 - Cambios den los parámetros físicos de explotación
- ... sobre los que la organización recoge información para medir el impacto logrado en ella con la formación de su personal.
17. La falta de medios y las exigencias del trabajo diario son factores que...
- Facilitan la aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo.
 - Resultan indiferentes a la hora de aplicar lo aprendido al puesto de trabajo.
 - Dificultan la aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo.
18. *Una estrategia de crecimiento* empresarial requiere desarrollar programas de formación
- Que fomenten el desarrollo profesional de los empleados
 - Que mantengan los empleados en sus puestos
 - Que facilite las jubilaciones anticipadas de los empleados
19. La formación no es una actividad aislada sino que se ve influenciada por los restantes planes y funciones de administración de personal de la organización, siendo imprescindible para la eficacia y eficiencia de una empresa la planificación de la actividad formativa a desarrollar en ella.
- Verdadero
 - Falso
20. Para que la formación contribuya a generar competencias que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales a medio y largo plazo,
- Es imprescindible que sea coherente con la estrategia empresarial y específica de recursos humanos.
 - Es indiferente que sea coherente con la estrategia empresarial y específica de recursos humanos.

SOLUCIÓN:

Señale la respuesta correcta:

1. La formación no es un proceso permanente que se desarrolla a lo largo de toda la vida.

- Verdadero
 - **Falso X**
2. La formación se caracteriza porque :
- Se limita al ámbito específico del trabajo, su materia es muy genérica y su objetivo es capacitar al individuo para todas las facetas de la vida.
 - Se limita al ámbito específico del trabajo, su materia es muy genérica y su objetivo es desarrollar competencias profesionales.
 - **Se limita al ámbito específico del trabajo, su materia es específica y su objetivo es desarrollar competencias profesionales. X**
3. El aprendizaje de las personas adultas se caracteriza porque:
- La experiencia no es importante, sus motivaciones para el aprendizaje son las mismas que para cualquier edad, y no mantiene conductas defensivas
 - La experiencia es importante, sus motivaciones para el aprendizaje son las mismas que para cualquier edad y mantiene conductas defensivas
 - **La experiencia es importante, sus motivaciones para el aprendizaje no son las mismas que para cualquier edad y mantiene conductas defensivas. X**
4. El aprendizaje de adultos es más eficiente cuando la formación se imparte utilizando una metodología
- Pasiva e individual
 - Activa y sin el apoyo de medios audiovisuales
 - **Activa, individualizada y con apoyo de medios audiovisuales.**
5. Complete los huecos en blanco *el capital humano contribuye al* *de las naciones* y que, este capital, *puede incrementarse y desarrollarse mediante una inversión en* *que aumente y mejore los conocimientos y la cualificación de los individuos.*
6. Para la Teoría del Capital Humano “el capital humano es el único determinante del bienestar económico de un país.
- Verdadero
 - **Falso X**
7. El enfoque universalista afirma que existe un conjunto de mejores prácticas de gestión de recursos humanos, entre las cuales se incluye una *formación amplia*, que *producen*:
- Pérdidas en calidad y productividad
 - Estabilidad en calidad y productividad
 - **Ganancias en calidad y productividad X**
8. La formación en la empresa supone el perfeccionamiento de los empleados a quienes va dirigida del que se benefician:
- Empleado
 - Empresa

- **Los dos anteriores. X**
9. La formación en la empresa comprende todos aquellos procedimientos mediante los cuales trata de
- Dotar y mantener las competencias profesionales de los empleados
 - Incrementar las competencias profesionales de los empleados
 - **Las dos anteriores X**
10. Las competencias profesionales (Solé y Valhonestá, 1994) se refieren al conjunto de conocimientos, técnicas, aptitudes y destrezas directamente útiles y aplicables en el contexto particular de un puesto o situación de trabajo y se materializan en las capacidades que posee la persona, es decir, el saber hacer
- **Verdadero X**
 - Falso
11. El *objetivo general* perseguido con la formación es
- *Dotar a los trabajadores de conocimientos que contribuyan a la eficacia y eficiencia empresarial, y, en definitiva, al logro de los objetivos y metas organizacionales.*
 - *Dotar a los trabajadores de las actitudes que contribuyan a la eficacia y eficiencia empresarial, y, en definitiva, al logro de los objetivos y metas organizacionales.*
 - ***Producir competencias en los trabajadores que contribuyan a la eficacia y eficiencia empresarial, y, en definitiva, al logro de los objetivos y metas organizacionales. X***
12. Factores como los costes, la dificultad de cuantificar sus beneficios, y el temor a la pérdida del personal una vez formado, actúan como:
- **Elementos disuasorios para que las empresas inviertan en la formación de sus trabajadores X**
 - Estímulo para que las empresas inviertan en la formación de sus trabajadores
 - Elementos indiferentes para que las empresas inviertan en la formación de sus trabajadores
13. El empleado constituye el objeto de la inversión en formación realizada por una organización.
- **Verdadero X**
 - Falso
14. las pérdidas de producción/prestación de servicio generadas por la disminución de la actividad laboral de los empleados que reciben formación constituyen
- Costes propios
 - **Costes de oportunidad X**
 - Costes recurrentes
15. Los hábitos de trabajo, las actitudes del empleado y su iniciativa constituyen algunos de los indicadores de...
- **Cambios en los comportamientos profesionales X**

- Cambios den los parámetros físicos de explotación
 - ... sobre los que la organización recoge información para medir el impacto logrado en ella con la formación de su personal.

- 16. La calidad, los costes, el tiempo y los niveles de producción obtenida constituyen algunos de los indicadores de...
 - Cambios en los comportamientos profesionales X
 - **Cambios den los parámetros físicos de explotación X**
 - ... sobre los que la organización recoge información para medir el impacto logrado en ella con la formación de su personal.

- 17. La falta de medios y las exigencias del trabajo diario son factores que
 - Facilitan la aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo
 - Resultan indiferentes a la hora de aplicar lo aprendido al puesto de trabajo
 - **Dificultan la aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo X**

- 18. *Una estrategia de crecimiento* empresarial requiere desarrollar programas de formación
 - **Que fomenten el desarrollo profesional de los empleados X**
 - Que mantengan los empleados en sus puestos
 - Que facilite las jubilaciones anticipadas de los empleados

- 19. La formación no es una actividad aislada sino que se ve influenciada por los restantes planes y funciones de administración de personal de la organización, siendo imprescindible para la eficacia y eficiencia de una empresa la planificación de la actividad formativa a desarrollar en ella.
 - **Verdadero X**
 - Falso

- 20. Para que la formación contribuya a generar competencias que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales a medio y largo plazo,
 - **Es imprescindible que sea coherente con la estrategia empresarial y específica de recursos humanos X**
 - Es indiferente que sea coherente con la estrategia empresarial y específica de recursos humanos