

## TEMA 5: GESTIÓN DE LA FORMACIÓN EMPRESARIAL

1. La planificación de la formación constituye un proceso secuencial de ..... por anticipado por parte de la dirección de la empresa cuyo resultado es el .... de Formación.
2. Un plan de formación eficaz debe:
  - Centrarse en los objetivos operativos, permitir lograrlos y adaptarse a la realidad de la empresa y a los parámetros sensibles a la formación.
  - Ser aceptada por sus destinatarios y mandos implicados en ella
  - Conseguir una utilización óptima de los recursos empleados en ella.
  - Todas las anteriores.
3. Una necesidad de formación es *todo déficit observable de competencias* que impide a la empresa alcanzar sus objetivos
  - Verdadero
  - Falso
4. Atendiendo al momento de la vida laboral en que se produzcan las necesidades de formación son:
  - De incorporación, durante la estancia en la empresa y en otras ocasiones
  - Conocimientos, habilidades y actitudes
  - Reactivas y proactivas
  - Verticales y horizontales
  - Todas la anteriores
5. Atendiendo al ámbito estratégico las necesidades de formación son:
  - De incorporación, durante la estancia en la empresa y en otras ocasiones
  - Conocimientos, habilidades y actitudes
  - Reactivas y proactivas
  - Verticales y horizontales
  - Todas la anteriores
6. Atendiendo al ámbito funcional que pretenden cubrir las necesidades de formación son:
  - De incorporación, durante la estancia en la empresa y en otras ocasiones
  - Conocimientos, habilidades y actitudes
  - Reactivas y proactivas
  - Verticales y horizontales
  - Todas la anteriores
7. Las necesidades formativas de una empresa pueden tener su origen en:
  - Discrepancias entre los resultados empresariales alcanzados y los que sería posible o deseable alcanzar en la organización
  - Una ejecución insatisfactoria de las tareas asignadas al personal a causa de sus carencias en conocimientos, habilidades y actitudes.
  - Cambios puestos de manifiesto en diferentes ámbitos de la empresa.

- Todas las anteriores
  - Ninguna de las anteriores
8. La detección de las necesidades formativas constituye...
- La etapa inicial
  - la etapa intermedia
  - La etapa final
- ... del proceso de planificación de la formación empresarial.
9. La detección informal de necesidades formativas se basa en el análisis de las personas, de la organización y de los puestos que ocupan.
- Verdadero
  - Falso
10. El diseño y la programación de las acciones formativas comienza:
- Planificando operativamente los contenidos, los métodos y las actividades a realizar
  - Formulando los objetivos a alcanzar
  - Determinando los formadores, horario de realización, duración, presupuesto...
11. La formulación de las acciones formativas debe especificar
- Lo que el empleado debe ser capaz de hacer al finalizarla y los niveles en que tendrán que aprender los conocimientos objeto de la misma
  - Las condiciones en que deberán demostrar lo aprendido
  - Ninguna de las anteriores
  - Las dos primeras
12. El contenido de cada acción formativa viene determinado por
- Los objetivos perseguidos y las características de la empresa
  - Las necesidades detectadas
  - Las necesidades y los objetivos perseguidos
  - Ninguna de las anteriores
  - Las dos primeras respuestas
13. La metodología a seguir en una acción formativa resulta indiferente a la hora de elegir quiénes van a ser los formadores que van a impartirla
- Verdadero
  - Falso
14. Las acciones formativas destinadas a fomentar el autodesarrollo y la satisfacción de las necesidades personales del trabajador es más oportuno realizarlas
- En el horario de trabajo
  - Fuera del horario de trabajo
  - Ambos
15. Los métodos de formación que maximizan la aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo son

- Los vinculados al saber
  - Los vinculados al saber hacer
  - Los vinculados al logro de actitudes
  - Todos los anteriores
  - Ninguno
16. El entrenamiento, la rotación de puestos y las sustituciones son métodos de formación
- Vinculados al saber hacer
  - Vinculados al saber
  - Vinculados al logro de actitudes
17. Algunos de los métodos de formación vinculados al logro de actitudes son
- Las demostraciones, visitas sobre el terreno
  - La presentación de modelos y representación de papeles o role playing
  - Las dos anteriores
  - Las demostraciones, visitas sobre el terreno y representación de papeles o role playing
18. Generalmente las empresas cuentan con personal capacitado, tiempo y recursos para evaluar la formación impartida
- Verdadero
  - Falso
19. El modelo de evaluación propuesto por Kirkpatrick agrupa los datos que deben recogerse en los siguientes niveles
- Reacción y aprendizaje
  - Transferencia
  - Resultados
  - Rentabilidad
  - Todas las anteriores
  - Las tres primeras respuestas
20. La observación directa del empleado en el trabajo, las entrevistas y el seguimiento de alguno/s de los indicadores de comportamiento profesional, son los procedimientos que habitualmente se emplean para comprobar
- La reacción
  - El aprendizaje
  - La transferencia
  - Los resultados

## SOLUCIÓN:

1. La planificación de la formación constituye un proceso secuencial de **(toma de decisiones)** ..... por anticipado por parte de la dirección de la empresa cuyo resultado es el **(Plan)** .... de Formación.
2. Un plan de formación eficaz debe:

- Centrarse en los objetivos operativos, permitir lograrlos y adaptarse a la realidad de la empresa y a los parámetros sensibles a la formación.
  - Ser aceptada por sus destinatarios y mandos implicados en ella
  - Conseguir una utilización óptima de los recursos empleados en ella.
  - **Todas las anteriores X**
3. Una necesidad de formación es *todo déficit observable de competencias* que impide a la empresa alcanzar sus objetivos
- **Verdadero X**
  - Falso
4. Atendiendo al momento de la vida laboral en que se produzcan las necesidades de formación son:
- **De incorporación, durante la estancia en la empresa y en otras ocasiones X**
  - Conocimientos, habilidades y actitudes
  - Reactivas y proactivas
  - Verticales y horizontales
  - Todas la anteriores
5. Atendiendo al ámbito estratégico las necesidades de formación son:
- De incorporación, durante la estancia en la empresa y en otras ocasiones
  - Conocimientos, habilidades y actitudes
  - **Reactivas y proactivas X**
  - Verticales y horizontales
  - Todas la anteriores
6. Atendiendo al ámbito funcional que pretenden cubrir las necesidades de formación son:
- De incorporación, durante la estancia en la empresa y en otras ocasiones
  - Conocimientos, habilidades y actitudes
  - Reactivas y proactivas
  - **Verticales y horizontales X**
  - Todas la anteriores
7. Las necesidades formativas de una empresa pueden tener su origen en:
- Discrepancias entre los resultados empresariales alcanzados y los que sería posible o deseable alcanzar en la organización
  - Una ejecución insatisfactoria de las tareas asignadas al personal a causa de sus carencias en conocimientos, habilidades y actitudes.
  - Cambios puestos de manifiesto en diferentes ámbitos de la empresa.
  - **Todas las anteriores X**
  - Ninguna de las anteriores
8. La detección de las necesidades formativas constituye...
- **La etapa inicial X**
  - la etapa intermedia

- La etapa final
- ... del proceso de planificación de la formación empresarial.
9. La detección informal de necesidades formativas se basa en el análisis de las personas, de la organización y de los puestos que ocupan.
    - Verdadero
    - **Falso X**
  10. El diseño y la programación de las acciones formativas comienza:
    - Planificando operativamente los contenidos, los métodos y las actividades a realizar
    - **Formulando los objetivos a alcanzar X**
    - Determinando los formadores, horario de realización, duración, presupuesto...
  11. La formulación de las acciones formativas debe especificar
    - Lo que el empleado debe ser capaz de hacer al finalizarla y los niveles en que tendrán que aprender los conocimientos objeto de la misma
    - Las condiciones en que deberán demostrar lo aprendido
    - Ninguna de las anteriores
    - **Las dos primeras X**
  12. El contenido de cada acción formativa viene determinado por
    - Los objetivos perseguidos y las características de la empresa
    - Las necesidades detectadas
    - Las necesidades y los objetivos perseguidos
    - Ninguna de las anteriores
    - **Las dos primeras respuestas X**
  13. La metodología a seguir en una acción formativa resulta indiferente a la hora de elegir quiénes van a ser los formadores que van a impartirla
    - Verdadero
    - **Falso X**
  14. Las acciones formativas destinadas a fomentar el autodesarrollo y la satisfacción de las necesidades personales del trabajador es mas oportuno realizarlas
    - En el horario de trabajo
    - **Fuera del horario de trabajo X**
    - Ambos
  15. Los métodos de formación que maximizan la aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo son
    - Los vinculados al saber
    - **Los vinculados al saber hacer X**
    - Los vinculados al logro de actitudes
    - Todos los anteriores
    - Ninguno

16. El entrenamiento, la rotación de puestos y las sustituciones son métodos de formación
- **Vinculados al saber hacer X**
  - Vinculados al saber
  - Vinculados al logro de actitudes
17. Algunos de los métodos de formación vinculados al logro de actitudes son
- Las demostraciones, visitas sobre el terreno
  - **La presentación de modelos y representación de papeles o role playing X**
  - Las dos anteriores
  - Las demostraciones, visitas sobre el terreno y representación de papeles o role playing
18. Generalmente las empresas cuentan con personal capacitado, tiempo y recursos para evaluar la formación impartida
- Verdadero
  - **Falso X**
19. El modelo de evaluación propuesto por Kirkpatrick agrupa los datos que deben recogerse en los siguientes niveles
- Reacción y aprendizaje
  - Transferencia
  - Resultados
  - Rentabilidad
  - Todas las anteriores
  - **Las tres primeras respuestas X**
20. La observación directa del empleado en el trabajo, las entrevistas y el seguimiento de alguno/s de los indicadores de comportamiento profesional, son los procedimientos que habitualmente se emplean para comprobar
- La reacción
  - El aprendizaje
  - **La transferencia X**
  - Los resultados