

TEMA 7: INTEGRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y DE LA FORMACIÓN

1.- Marque la opción correcta para completar esta frase correctamente: El desarrollo de la Gestión de Calidad total se basa en el principio esencial de que _____ los procesos y productos de una organización deben mejorar continuamente.

- A. Algunos
- B. Casi todos
- C. Todos

2.- Las políticas y procesos propios de la gestión de los recursos humanos carecen de un carácter estratégico en la Gestión de Calidad Total.

- A. Verdadero
- B. Falso

3.- Marque la opción correcta para completar esta frase correctamente: A pesar de la relevancia de la Gestión de Recursos Humanos la literatura sobre la calidad ha tratado _____ las funciones de personal

- A. Mucho
- B. Algo
- C. Poco

4.- En los trabajos de los clásicos de la Gestión de Calidad Total, los aspectos más tratados son aquellos que creen que pueden tener mayor efecto en la productividad como:

- A. La formación, la selección y la retribución
- B. La formación, la participación y la motivación
- C. La formación, la valoración de puestos y la evaluación del desempeño

5.- En el ámbito de los recursos humanos los pilares fundamentales sobre los que se sostiene el concepto de Calidad Total son:

- A. La formación, la comunicación, el liderazgo y la participación
- B. La formación, la comunicación, la selección y la valoración del personal
- C. La formación, la comunicación y el liderazgo

6.- La implantación de sistemas de Gestión de Calidad Total comienza desarrollando programas de formación

- A. Generales
- B. Específicos

7.- El rol de los directivos de recursos humanos es el de conducir al desarrollo y extensión del concepto de Calidad a toda la empresa y servir así de forma _____ a los objetivos de calidad de la organización

- A. Reactiva
- B. Proactiva

8.- Entre los aspectos en común que tienen el departamento de Calidad y el de Recursos Humanos se encuentra que ambos no intervienen directamente sobre su objeto de trabajo, esto es, la calidad y las personas

- A. Verdadero
- B. Falso

9.- La norma Investors in People se desarrollo con objeto de...

- A. Incentivar la inversión en formación de los empleados por las empresas
- B. Mejorar la competitividad de las empresas
- C. Las dos anteriores
- D. Ninguna

10.- Los principios rectores de Investos in People son:

- A. Planificación, acción y evaluación
- B. Compromiso, planificación y acción
- C. Compromiso, planificación y evaluación
- D. Compromiso, planificación, acción y evaluación

11.- La acreditación Invesrsor in People reconoce a aquellas organizaciones que han destacado en la promoción de los valores y principios del estandar y han sido ejemplares en la forma regestionar a su propio personal durante un periodo de cuatro años a aquellas organizaciones

- A. Verdadero
- B. Falso

12.- El reconocimiento de una organización como Investors in People aporta a las organizaciones una mejor implantación de iniciativas corporativas generales y específicas de recursos humanos

- A. Verdadero
- B. Falso

13.- El reconocimiento de una organización como Investors in People mejora el rendimiento de la inversión en formación (ROI) realizada

- A. Verdadero
- B. Falso
-

14.- Best Place to Work

- A. Es un estandar de calidad semejante a las normas ISO
- B. Es un estandar de calidad semejante a Investors in People
- C. Las dos anteriores
- D. Ninguna de las anteriores

15.- El Instituto Great Place to Work surge con la misión de ayudar a las empresas a convertirse en Excelentes Entornos de trabajo

- A. Verdadero
- B. Falso

16.- Las dimensiones de Gerat Place to Work son

- A. Confianza, estabilidad, orgullo

- B. Confianza, estabilidad y compañerismo
- C. Confianza, orgullo y compañerismo
- D. Estabilidad, orgullo y compañerismo

17.- El Índice de Confianza es una encuesta que mide el punto hasta el que los empleados sienten que su empresa reúne las dimensiones y subdimensiones de Great Place to Work

- A. Verdadero
- B. Falso

18.- Marque los aspectos comunes entre los departamentos de RR.HH. y de Calidad:

- A. Su principal fin es la competitividad de la organización
- B. Son departamentos que siempre han existido en las organizaciones
- C. Intervienen a través del establecimiento de marcos de actuación
- D. Son gestionados por un único enfoque

19.- En el Investors in People el desarrollo de las personas está alineado con los propósitos de la organización en:

- A. La evaluación
- B. La acción
- C. La planificación
- D. El compromiso

20.- En el Investors in People las personas aprenden y se desarrollan efectivamente en:

- A. La evaluación
- B. La acción
- C. La planificación
- D. El compromiso

SOLUCIÓN:

TEMA 7: INTEGRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y DE LA FORMACIÓN

1.- Marque la opción correcta para completar esta frase correctamente: El desarrollo de la Gestión de Calidad total se basa en el principio esencial de que _____ los procesos y productos de una organización deben mejorar continuamente.

- A. Algunos
- B. Casi todos
- **C. Todos**

2.- Las políticas y procesos propios de la gestión de los recursos humanos carecen de un carácter estratégico en la Gestión de Calidad Total.

- A. Verdadero
- **B. Falso**

3.- Marque la opción correcta para completar esta frase correctamente: A pesar de la relevancia de la Gestión de Recursos Humanos la literatura sobre la calidad ha tratado _____ las funciones de personal

- A. Mucho
- B. Algo
- **C. Poco**

4.- En los trabajos de los clásicos de la Gestión de Calidad Total, los aspectos más tratados son aquellos que creen que pueden tener mayor efecto en la productividad como:

- A. La formación, la selección y la retribución
- **B. La formación, la participación y la motivación**
- C. La formación, la valoración de puestos y la evaluación del desempeño

5.- En el ámbito de los recursos humanos los pilares fundamentales sobre los que se sostiene el concepto de Calidad Total son:

- **A. La formación, la comunicación, el liderazgo y la participación**
- B. La formación, la comunicación, la selección y la valoración del personal
- C. La formación, la comunicación y el liderazgo

6.- La implantación de sistemas de Gestión de Calidad Total comienza desarrollando programas de formación

- **A. Generales**
- B. Específicos

7.- El rol de los directivos de recursos humanos es el de conducir al desarrollo y extensión del concepto de Calidad a toda la empresa y servir así de forma _____ a los objetivos de calidad de la organización

- A. Reactiva
- **B. Proactiva**

8.- Entre los aspectos en común que tienen el departamento de Calidad y el de Recursos Humanos se encuentra que ambos no intervienen directamente sobre su objeto de trabajo, esto es, la calidad y las personas

- **A. Verdadero**
- B. Falso

9.- La norma Investors in People se desarrollo con objeto de...

- A. Incentivar la inversión en formación de los empleados por las empresas
- B. Mejorar la competitividad de las empresas
- **C. Las dos anteriores**
- D. Ninguna

10.- Los principios rectores de Investos in People son:

- A. Planificación, acción y evaluación
- B. Compromiso, planificación y acción
- C. Compromiso, planificación y evaluación
- **D. Compromiso, planificación, acción y evaluación**

11.- La acreditación Investors in People reconoce a aquellas organizaciones que han destacado en la promoción de los valores y principios del estándar y han sido ejemplares en la forma de gestionar a su propio personal durante un periodo de cuatro años a aquellas organizaciones

- A. Verdadero
- **B. Falso**

12.- El reconocimiento de una organización como Investors in People aporta a las organizaciones una mejor implantación de iniciativas corporativas generales y específicas de recursos humanos

- **A. Verdadero**
- B. Falso

13.- El reconocimiento de una organización como Investors in People mejora el rendimiento de la inversión en formación (ROI) realizada

- **A. Verdadero**
- B. Falso
-

14.- Best Place to Work

- A. Es un estándar de calidad semejante a las normas ISO
- B. Es un estándar de calidad semejante a Investors in People
- C. Las dos anteriores
- **D. Ninguna de las anteriores**

15.- El Instituto Great Place to Work surge con la misión de ayudar a las empresas a convertirse en Excelentes Entornos de trabajo

- **A. Verdadero**
- B. Falso

16.- Las dimensiones de Great Place to Work son

- A. Confianza, estabilidad, orgullo
- B. Confianza, estabilidad y compañerismo
- **C. Confianza, orgullo y compañerismo**
- D. Estabilidad, orgullo y compañerismo

17.- El Índice de Confianza es una encuesta que mide el punto hasta el que los empleados sienten que su empresa reúne las dimensiones y subdimensiones de Great Place to Work

- **A. Verdadero**
- B. Falso

18.- Marque los aspectos comunes entre los departamentos de RR.HH. y de Calidad:

- **A. Su principal fin es la competitividad de la organización**
- B. Son departamentos que siempre han existido en las organizaciones
- **C. Intervienen a través del establecimiento de marcos de actuación**
- D. Son gestionados por un único enfoque

19.- En el Investors in People el desarrollo de las personas está alineado con los propósitos de la organización en:

- A. La evaluación
- B. La acción
- **C. La planificación**
- D. El compromiso

20.- En el Investors in People las personas aprenden y se desarrollan efectivamente en:

- A. La evaluación
- **B. La acción**
- C. La planificación
- D. El compromiso

