Regional Distrito Capital
Centro de Gestión Industrial
Sistema Integrado de Gestión

FORMATO DE CUESTIONARIO

ORIENTAR LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL A CARGO, CON BASE A LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Versión 1

Código: **922717**

Ciudad y Fecha
Bogotá DC; 30 de Marzo de 2016

CUESTIONARIO N° 001

1- DATOS GENERALES

ESPECIALIDAD:
Tecnología en gestión de la producción industrial.
COMPETENCIA:
ORIENTAR LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL A CARGO, CON BASE A LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN
ACTIVIDAD DE PROYECTO:
Desarrollo de pruebas y ajustes de la propuesta.
RESULTADO DE APRENDIZAJE:
ACTIVIDAD APRENDIZAJE – EVALUACIÓN:
Respuesta a preguntas sobre. Orientar.

Nombre del Aprendiz: Tania Alejandra Estupiñan Rojas
Número de Identificación: 1000163143
Nombre del Instructor: Mario Alonso Rincón Lozano
Ciudad y fecha: Bogotá; mayo de 2020

2- INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO

Señor Evaluado:

Este cuestionario ha sido elaborado con el fin de recoger evidencias de su conocimiento, relacionadas con el módulo de formación.

Usted debe:

- Responder todas las preguntas.
- Diligenciar los datos personales de identificación y los relacionados con la estructura curricular y módulo de formación.
- Presentar siempre la evaluación en presencia del evaluador, utilizando letra clara y legible, si requiere ayuda para ello, solicítela.
- Firmar la evaluación si está de acuerdo con el resultado de lo contrario proceda apelar.
- En máximo tres días hábiles el evaluador le entregará de manera presencial, el resultado obtenido.

3- CUESTIONARIO

1) Es una técnica de gestión de recursos humanos que no permite determinar la actuación de cada una de las personas que estén involucradas en dicho sistema.

Opción 1 F

Opción 2 V

2) La finalidad del sistema de evaluación del desempeño es orientar la actuación profesional con el objetivo último de no conseguir la mayor adecuación posible de las personas a sus puestos de trabajo.

Opción 1 F

Opción 2 V

3) Permite en el proceso de selección del personal no incorporar como necesidades de la actitud del personal nuevo los valores esenciales para la cultura empresarial consensuada.

Opción 1 F

Opción 2 V

4) Sirve para establecer una política de retribuciones que no considere las compensaciones adecuadas para premiar el trabajo en equipo u otras consideraciones.

Opción 1 F

Opción 2 V

5) Es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para no atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores.

Opción 1 F

Opción 2 V

6) Un sistema de gestión del talento humano en la empresa mide y administra el desempeño de los colaboradores a través de la:

a) Selección

b) Reclutamiento

c) Inducción

d) Preselección

e) Capacitación

7) Para lograr una mayor eficacia y eficiencia se requiere de:

a) Efectividad

b) Productividad

c) Mejoramiento de la Cultura Organizacional

d) Mejoramiento Continuo

e) Mayor Satisfacción Laboral

8) El talento dentro de la empresa es mucho más eficiente si se desarrollan:

a) Habilidades

b) Ambiente Laboral

c) Mejoramiento Continuo

d) Eficiencia

e) Roles de liderazgo

9) Para obtener los mejores resultados, el área de recursos humanos debe determinar las competencias necesarias para el éxito del negocio y contratar a las personas que posean o puedan desarrollar dichas habilidades.

a) Formación

b) Desarrollo Profesional

c) Selección

d) Reclutamiento

e) Capacitación

10) Una de las principales funciones del área de Recursos Humanos es realizar

a) Selección

b) Reclutamiento

c) Evaluación del desempeño

d) Desarrollo profesional

e) Capacitación

11) A través de esta función se establecen líneas de carreras importantes para permitir el

a) Desarrollo Profesional

b) Capacitación

c) Evaluación

d) Formación Profesional

e) ninguna de las Anteriores

12) se refiere, en general, a estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas no específicas.

Opción 1 F

Opción 2 V

13) Un trabajador que está donde debería o ejerciendo unas tareas para las que no está preparado supone una desmotivación peligrosa podemos decir que:

Opción 1 F

Opción 2 V

14) Esa palmadita en la espalda o reconocimiento suele, más que nada, brillar por su ausencia, cuando no resulta uno de los aspectos más motivadores y, a la vez, más baratos o menos costosos.

Opción 1 F

Opción 2 V

15) Muchos puestos de trabajo se limitan a lo suyo y, fuera de eso, apenas saben ni participan del proceso general o más global.

Opción 1 F

Opción 2 V

16) La motivación humana es cíclica y orientada o las diferentes necesidades, ya sean fisiológicas, sociales y psicológicas.

Opción 1 F

Opción 2 V

17) Una vez obtenidos los datos del análisis se procede a:

a) evaluar

b) Seleccionar

c) Reclutar

d) descripción de las tareas

e) Ninguna de las Anteriores

18) Consta de un conjunto de procedimientos destinados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización:

Opción 1 F

Opción 2 V

19) La experiencia profesional conlleva ventajas e inconvenientes.

Opción 1 F

Opción 2 V

20) La búsqueda de personal en la propia empresa es una forma eficaz de reclutamiento.

Opción 1 F

Opción 2 V

APROBADO	X	OBSERVACION
AUN NO APROBADO		

Firma Instructor Mario Alonso Rincón Lozano

Firma Aprendiz