**Prueba 1**

A continuación se te presentan las doce tendencias de la Gestión del Talento Humano, debes asociar la tendencia con su significado o principio de actuación. No sobran espacios.

| **Tendencia** | **Significado o principio de actuación** |
| --- | --- |
| 1. Una nueva filosofía de acción.
 | ( ) Es el traslado de actividades, antes centradas en la ARH, a los gerentes de las demás áreas de la empresa.  |
| 1. Nítida y rápida tendencia al downsizing.
 | ( ) Las empresas utilizan menús, opciones y alternativas que presentan a las personas para que elijan.  |
| 1. Transformación de un área de servicios en un área de consultoría interna.
 |  ( ) Hay gerencia de línea, se respetan las características y diferencias individuales, administrar como si fueran socios del negocio |
| 1. Transferencia gradual de decisiones y acciones de la ARH hacia la gerencia de línea.
 | ( ) Las personas son realzadas como personas y no como recursos productivos. En consecuencia, empleados y gerentes reali­zan el censo de necesidades de entrenamiento con base en las carencias y nece­sidades de los negocios y los empleados.  |
| 1. Intensa conexión con el negocio de la empresa.
 | ( ) Desarrollar medios que permitan a las personas caminar hacia los objetivos organizacionales de manera proactiva |
| 1. Énfasis en la cultura participativa y democrática en las organizaciones.
 | ( ) Existe una preocupación por el clima organizacional y la satisfac­ción de las personas.  |
| 1. Utilización de mecanismos de motivación y de realización personal.
 | ( ) Conformada por unidades estratégicas orien­tadas a los procesos y enfocadas en los clientes y usuarios internos.  |
| 1. Adecuación de las prácticas y políticas de RH a las diferencias individuales
 |  ( ) Existe una preocu­pación por la consecución continua de ganancias incrementales a través de la generación constante de riqueza: agregar valor.  |
| 1. Viraje completo en dirección a/ cliente, sea interno o externo.
 | ( ) Descentralización de RR.HH hacia otras áreas de la organización. La búsqueda de una empresa ágil y flexible, creativa e innovadora, que privilegie la calidad total y la participación y el compromiso de todos sus miembros |
| 1. Gran preocupación por /a creación de valor en la empresa.
 | ( ) EI benchmarking refleja una visión orientada hacia el ambiente externo y hacia lo que existe de excelencia allí.  |
| 1. Preocupación por preparar la empresa y a las personas para e/ futuro.
 |  ( ) La satisfacción del cliente cede lugar al esfuerzo impecable de atraer al cliente y sobrepasar sus expectativas. La búsque­da de la excelencia es la norma.  |
| 1. Utilización intensiva del benchmarking como estrategia MC
 | ( ) La ARH considera que todo se puede y debe mejorar y desarrollar aún más, a pesar del nivel de excelencia ya conquistado. |

Respuestas

| **Tendencia** | **Significado o principio de actuación** |
| --- | --- |
| 1. Una nueva filosofía de acción.
 | (4) Es el traslado de actividades, antes centradas en la ARH, a los gerentes de las demás áreas de la empresa.  |
| 1. Nítida y rápida tendencia al downsizing.
 | (8) Las empresas utilizan menús, opciones y alternativas que presentan a las personas para que elijan.  |
| 1. Transformación de un área de servicios en un área de consultoría interna.
 |  (1) Hay gerencia de línea, se respetan las características y diferencias individuales, administrar como si fueran socios del negocio |
| 1. Transferencia gradual de decisiones y acciones de la ARH hacia la gerencia de línea.
 | (7) Las personas son realzadas como personas y no como recursos productivos. En consecuencia, empleados y gerentes reali­zan el censo de necesidades de entrenamiento con base en las carencias y nece­sidades de los negocios y los empleados.  |
| 1. Intensa conexión con el negocio de la empresa.
 | (5) Desarrollar medios que permitan a las personas caminar hacia los objetivos organizacionales de manera proactiva |
| 1. Énfasis en la cultura participativa y democrática en las organizaciones.
 | (6) Existe una preocupación por el clima organizacional y la satisfac­ción de las personas.  |
| 1. Utilización de mecanismos de motivación y de realización personal.
 | (3) Conformada por unidades estratégicas orien­tadas a los procesos y enfocadas en los clientes y usuarios internos.  |
| 1. Adecuación de las prácticas y políticas de RH a las diferencias individuales
 |  (10) Existe una preocu­pación por la consecución continua de ganancias incrementales a través de la generación constante de riqueza: agregar valor.  |
| 1. Viraje completo en dirección a/ cliente, sea interno o externo.
 | (2) Descentralización de RR.HH hacia otras áreas de la organización. La búsqueda de una empresa ágil y flexible, creativa e innovadora, que privilegie la calidad total y la participación y el compromiso de todos sus miembros |
| 1. Gran preocupación por /a creación de valor en la empresa.
 | (12) EI benchmarking refleja una visión orientada hacia el ambiente externo y hacia lo que existe de excelencia allí.  |
| 1. Preocupación por preparar la empresa y a las personas para e/ futuro.
 |  (9) La satisfacción del cliente cede lugar al esfuerzo impecable de atraer al cliente y sobrepasar sus expectativas. La búsque­da de la excelencia es la norma.  |
| 1. Utilización intensiva del benchmarking como estrategia MC
 | (11) La ARH considera que todo se puede y debe mejorar y desarrollar aún más, a pesar del nivel de excelencia ya conquistado. |