1. La planeación de recursos humanos es el proceso de decisión relacionado con el personal necesario para alcanzar los objetivos y metas de la organización en un determinado periodo.

2. Es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro.

Es el arte de verse proyectada en tiempo y espacio.

3. Se conoce como alineación cuando la planeación estratégica de recursos humanos se construye después de la planeación estratégica de la organización y busca adaptarse a ella para contribuir a su realización.

4. El cuadro de mando es un diagrama que resume la cadena de las principales actividades interrelacionadas que contribuyen al éxito de una empresa.

5. El pronóstico de personal es un mecanismo de planeación que utiliza técnicas para identificar las necesidades y disponibilidad de recursos humamos en una organización.

6. 1. La planeación de recursos humanos es el proceso de decisión O O

relacionado con el personal necesario para alcanzar los objetivos y metas de la organización en un determinado periodo.

2. Es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. O

Es el arte de verse proyectada en tiempo y espacio.

3. Se conoce como alineación cuando la planeación estratégica de recursos humanos se construye después de la planeación estratégica de la organización y busca adaptarse a ella para contribuir a su realización.

4. El cuadro de mando es un diagrama que resume la cadena de las principales actividades interrelacionadas que contribuyen al éxito de una empresa.

5. El pronóstico de personal es un mecanismo de planeación que utiliza técnicas para identificar las necesidades y disponibilidad de recursos humanos en una organización.

6. The balanced scorecard consiste en hacer una planeación de cuántos empleados necesita la empresa y de qué clase.

7. El inventario de habilidades es un listado sistematizado de nombres, características, talentos y habilidades de las personas que trabajan para una organización.

8. El uso y aplicaciones del inventario de recursos humanos en la organización puede ser ilimitado tomando en cuenta los elementos de que pueda estar formado, y éstos dependen

también del tamaño.

9. Los dos métodos principales para reunir datos para el escalafón son la entrevista y el cuestionario.

10. Un contrato colectivo de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el

pago de un salario.