examundo

Examen de práctica PHR en español

70 preguntas con respuestas. Las guías y las traducciones las hizo y las revisó un software. Ninguna persona las ha revisado todavía.

Actualizado el 25 de noviembre de 2026 · examundo.tech/es/phr/

Gestión del negocio

1. La junta directiva de una empresa que cotiza en bolsa revisa y aprueba el paquete de compensación propuesto para el director ejecutivo (CEO) antes de la asamblea anual de accionistas. ¿De qué función de gobierno corporativo es un ejemplo esta actividad de supervisión?

The board of directors of a publicly traded company is reviewing and approving the CEO's proposed executive compensation package before the annual shareholder meeting. This oversight activity is an example of which governance function?

A. Análisis del entorno (environmental scanning)
B. Supervisión fiduciaria (fiduciary oversight)
C. Gestión operativa
D. Planificación de la sucesión

2. Los estatutos (bylaws) de una organización sin fines de lucro dicen que el quórum para las reuniones de la junta requiere la mayoría de los directores en funciones. De los 9 puestos de la junta de la organización, solo 7 están ocupados, y en una reunión hay 4 directores presentes. ¿Hay quórum?

A nonprofit's bylaws state that a quorum for board meetings requires a majority of seated directors. Of the organization's 9 board seats, only 7 are currently filled, and 4 directors are present at a meeting. Is a quorum present?

A. Sí, porque está presente la mayoría de los 7 directores en funciones (4)
B. No, porque los estatutos exigen asistencia unánime para las votaciones vinculantes
C. No, porque debe estar presente la mayoría de los 9 puestos autorizados (5)
D. Sí, porque 4 directores constituyen una pluralidad, sin importar el total de directores en funciones

3. Según el modelo de cambio de tres etapas de Kurt Lewin, ¿cuál es la secuencia correcta de etapas por las que pasa una organización durante un cambio planificado?

According to Kurt Lewin's three-stage change model, what is the correct sequence of stages an organization moves through during planned change?

A. Recongelar, descongelar, cambiar
B. Cambiar, descongelar, recongelar
C. Descongelar, cambiar, recongelar
D. Planificar, hacer, verificar

4. Una directora de recursos humanos que hace un análisis FODA (SWOT) para una fábrica mediana identifica que una nueva ley estatal de salario mínimo aumentará los costos laborales un 8 % el año próximo. En el marco SWOT, este factor debe clasificarse como:

An HR director conducting a SWOT analysis for a mid-size manufacturing company identifies that a newly enacted state minimum-wage law will increase labor costs by 8% next year. In the SWOT framework, this factor should be classified as a:

A. Amenaza (threat), porque es un factor externo y no controlable que afecta negativamente las operaciones

B. Debilidad (weakness), porque aumenta directamente la estructura de costos interna de la empresa

C. Fortaleza (strength), porque obliga a la empresa a mejorar la eficiencia laboral

D. Oportunidad (opportunity), porque podría mejorar la retención de empleados con salarios más altos

---

5. Una integrante de la junta de una organización sin fines de lucro vota a favor de aprobar el contrato de un proveedor, una empresa de la que ella es dueña en una parte importante, sin revelárselo al resto de la junta. ¿Qué deber fiduciario violó MÁS claramente?

A board member of a nonprofit organization votes to approve a vendor contract with a company in which she holds significant financial ownership, without disclosing this interest to the rest of the board. Which fiduciary duty has this board member MOST clearly violated?

A. Deber de obediencia (duty of obedience)

B. Deber de lealtad (duty of loyalty)

C. Regla del juicio empresarial (business judgment rule)

D. Deber de cuidado (duty of care)

---

6. El equipo ejecutivo de una empresa usa el Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard) para alinear las metas de los departamentos con la estrategia. Recursos humanos presenta métricas de compromiso de los empleados, rotación y horas de capacitación completadas. ¿A qué perspectiva del Cuadro de Mando apoyan MÁS directamente estas métricas?

A company's executive team uses the Balanced Scorecard framework to align department goals with strategy. HR presents metrics on employee engagement, turnover, and training hours completed. Which Balanced Scorecard perspective do these metrics MOST directly support?

A. Perspectiva financiera (financial)

B. Perspectiva del cliente (customer)

C. Perspectiva de procesos internos del negocio (internal business process)

D. Perspectiva de aprendizaje y crecimiento (learning and growth)

---

7. La junta establece una declaración formal que define el nivel máximo de exposición al riesgo que la organización está dispuesta a aceptar para lograr sus objetivos estratégicos, expresada en términos cualitativos y cuantitativos. Esta declaración se describe MEJOR como:

The board sets a formal statement defining the maximum level of risk exposure the organization is willing to accept in pursuit of its strategic objectives, expressed in both qualitative and quantitative terms. This statement is BEST described as the organization's:

A. Apetito de riesgo (risk appetite)

B. Capacidad de riesgo (risk capacity)

C. Tolerancia al riesgo (risk tolerance)

D. Registro de riesgos (risk register)

---

8. ¿Qué responsabilidad corresponde principalmente a la junta directiva de una organización, y no a su equipo de dirección ejecutiva?

Which responsibility is primarily held by an organization's board of directors rather than its executive management team?

A. Fijar la estrategia general de la empresa y ejercer la supervisión fiduciaria de la organización

B. Administrar las operaciones diarias de los departamentos y supervisar a los empleados de línea

C. Aprobar las nóminas semanales de los empleados por hora

D. Hacer las evaluaciones de desempeño anuales de cada empleado

---

9. Un integrante de la junta recomienda otorgar un contrato de consultoría muy rentable a una empresa de su cuñado, sin revelar la relación al resto de la junta. ¿Qué deber fiduciario con la corporación viola MÁS directamente esta acción?

A board member recommends awarding a lucrative consulting contract to a company owned by his brother-in-law without disclosing the relationship to the rest of the board. This action MOST directly violates which fiduciary duty owed to the corporation?

A. Deber de cuidado (duty of care)

B. Deber de obediencia (duty of obedience)

C. Regla del juicio empresarial (business judgment rule)

D. Deber de lealtad (duty of loyalty)

---

10. El equipo directivo de una empresa redacta esta declaración: “Ser el proveedor más confiable de servicios de atención médica a domicilio del Medio Oeste para 2030”. Esta declaración se clasifica MEJOR como:

A company's leadership team drafts the statement: 'To be the most trusted provider of home healthcare services in the Midwest by 2030.' This statement is BEST classified as the organization's:

A. Objetivo estratégico (strategic objective)

B. Declaración de misión (mission statement)

C. Declaración de valores (core values statement)

D. Declaración de visión (vision statement)

Planificación y contratación

11. Un analista de planificación de la fuerza laboral quiere proyectar la oferta interna de talento para puestos clave en los próximos tres años, modelando la probabilidad histórica de que los empleados cambien de nivel, se queden donde están o salgan de la organización. ¿Qué técnica de pronóstico es la MÁS adecuada para este análisis?

A workforce planning analyst wants to forecast the internal supply of talent for key roles over the next three years by modeling the historical probability that employees move between job levels, stay in place, or exit the organization. Which forecasting technique is BEST suited to this analysis?

A. Técnica de grupo nominal, con lluvia de ideas estructurada

B. Análisis de Markov, con una matriz de probabilidades de transición

C. Técnica Delphi, con rondas de consenso entre expertos

D. Análisis de tendencias, con razones históricas de plantilla

---

12. Una empresa recibió 200 solicitudes para 10 puestos vacantes. ¿Cuál es la razón de selección (selection ratio) de este proceso de reclutamiento?

A company received 200 applications for 10 open positions. What is the selection ratio for this recruitment effort?

A. 20:1
B. 2:1
C. 1:10 (10 %)
D. 1:20 (5 %)

---

13. Un analista de planificación de la fuerza laboral compara el inventario actual de talento de la organización con las necesidades de personal proyectadas para los próximos tres años, y identifica faltantes críticos en puestos de análisis de datos. ¿Como qué proceso de planificación de la fuerza laboral se clasifica MEJOR esta actividad?

A workforce planning analyst compares the organization's current talent inventory against projected staffing needs for the next three years and identifies critical shortages in data analytics roles. This activity is BEST classified as which workforce planning process?

A. Pronóstico de plantilla (headcount forecasting)
B. Planificación de la sucesión
C. Análisis de brechas (gap analysis)
D. Auditoría de ofertas de empleo

---

14. Una clínica de salud de la mujer exige que el personal de atención directa que realiza exámenes pélvicos sea femenino, por la privacidad de las pacientes en la atención íntima. ¿Cómo es MÁS probable que se defienda este criterio de contratación según el Título VII?

A women's health clinic requires that direct patient-care staff performing pelvic examinations be female, citing patient privacy in an intimate-care setting. This hiring criterion is MOST likely defensible under Title VII as a:

A. Como justificación de impacto dispar (disparate impact)
B. Como calificación ocupacional de buena fe (BFOQ)
C. Como excepción de ajuste razonable
D. Como defensa de necesidad del negocio (business necessity)

---

15. Un empleador quiere retirar la oferta de empleo a un candidato a operador de montacargas que reveló un trastorno convulsivo, por razones de seguridad. Para valerse legalmente de la defensa de amenaza directa (direct threat) de la ADA, el empleador debe demostrar que la evaluación del riesgo se basa en:

An employer wants to rescind a job offer to a forklift operator candidate who disclosed a seizure disorder, citing safety concerns. To lawfully rely on the ADA's direct threat defense, the employer must show that the risk assessment is based on

A. Datos estadísticos que muestran que las personas con esa condición tienen una tasa nacional de accidentes más alta
B. Suposiciones generales sobre la condición médica, junto con la exigencia física del trabajo
C. Una renuncia firmada por el candidato en la que reconoce el mayor riesgo de lesiones
D. Una evaluación individualizada que use el conocimiento médico actual y las funciones específicas del puesto

---

16. Un empleador contrata a un repartidor sin revisar su historial de manejo. Después, el repartidor causa un accidente en su ruta, pese a tener condenas previas por conducir bajo los efectos del alcohol (DUI) documentadas. ¿A qué reclamo queda expuesto el empleador en este caso?

An employer hires a delivery driver without checking his driving record. He later causes an accident while on a delivery route despite a documented history of prior DUI convictions. This scenario illustrates the employer's exposure to which claim?

A. Falta de adaptación razonable según la ADA
B. Contratación negligente (negligent hiring)
C. Despido constructivo (constructive discharge)
D. Discriminación por trato dispar (disparate treatment)

---

17. Un analista de compensación pide al equipo de reclutamiento que identifique las funciones esenciales, las tareas y las competencias requeridas de un nuevo puesto de coordinador de logística antes de escribir la descripción del puesto. ¿Cómo se describe MEJOR este proceso?

A compensation analyst asks the recruiting team to identify the essential duties, tasks, and required competencies of a new logistics coordinator role before writing the job description. This process is BEST described as which of the following?

A. Análisis de puestos (job analysis)
B. Fijación del precio del puesto (job pricing)
C. Evaluación de puestos (job evaluation)
D. Clasificación de puestos (job classification)

---

18. Un gerente de contratación quiere reducir el sesgo de los entrevistadores y mejorar la confiabilidad de las decisiones de contratación entre varios candidatos para el mismo puesto. ¿Qué enfoque de entrevista logra MEJOR este objetivo?

A hiring manager wants to reduce interviewer bias and improve the reliability of hiring decisions across multiple candidates for the same role. Which interview approach BEST accomplishes this goal?

A. Una entrevista conversacional no estructurada, en la que el entrevistador sigue el hilo que marca el candidato
B. Una entrevista de panel en la que cada entrevistador pregunta lo que se le ocurra
C. Una entrevista estructurada con preguntas predeterminadas sobre el puesto, en el mismo orden para todos los candidatos
D. Una entrevista de estrés diseñada para observar cómo reaccionan los candidatos bajo presión

---

19. Una empresa evalúa a candidatos a un puesto gerencial con ejercicios de bandeja de entrada (in-basket), discusiones grupales sin líder y simulaciones de juego de roles, aplicados durante dos días por varios evaluadores capacitados. ¿Cómo se llama este método de selección?

A company evaluates candidates for a management role using in-basket exercises, leaderless group discussions, and role-play simulations administered over a two-day period by multiple trained raters. This selection method is known as which of the following?

A. Un centro de evaluación (assessment center)
B. Una entrevista de panel estructurada
C. Un inventario biográfico (biodata)
D. Una batería de pruebas de aptitud cognitiva

---

20. Un empleador contrata a un repartidor sin hacer una verificación de antecedentes, pese a que tenía condenas documentadas por conducir bajo los efectos del alcohol (DUI). Más tarde el repartidor lesiona a un cliente estando intoxicado en el trabajo. ¿Bajo qué teoría legal podría responsabilizarse al empleador por la decisión de contratar?

An employer hires a delivery driver without conducting a background check, despite the driver having a documented history of DUI convictions. The driver later injures a customer while intoxicated on the job. Under which legal theory could the employer be held liable for the hiring decision itself?

A. Impacto dispar (disparate impact)
B. Despido constructivo (constructive discharge)
C. Responsabilidad por actos del empleado (respondeat superior)
D. Contratación negligente (negligent hiring)

Relaciones laborales

21. Un almacén no tiene una norma específica de la OSHA sobre estrés por calor, pero los empleados trabajan con frecuencia a más de 100 °F sin pausas adecuadas de hidratación, y uno termina hospitalizado por una enfermedad causada por el calor. ¿Bajo qué disposición de la OSHA podría citarse al empleador?

A warehouse has no specific OSHA standard addressing heat stress, but employees regularly work in temperatures exceeding 100°F without adequate hydration breaks, resulting in a heat-related hospitalization. Under which OSHA provision could the employer be cited?

A. La Cláusula de Deber General (General Duty Clause)
B. La Norma sobre Patógenos Transmitidos por la Sangre (Bloodborne Pathogens Standard)
C. La Norma de Mantenimiento de Registros (Recordkeeping Standard)
D. La Norma de Comunicación de Peligros (Hazard Communication Standard)

22. En una evaluación de riesgos de salud de un programa de bienestar, un empleador pide a los empleados que informen su historial médico familiar para identificar una predisposición a enfermedades crónicas. ¿Qué ley restringe MÁS directamente esta práctica?

During a wellness program health risk assessment, an employer requests employees disclose family medical history to identify predisposition to chronic disease. Which law MOST directly restricts this practice?

A. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)
B. La Ley de No Discriminación por Información Genética (GINA)
C. La Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro Médico (HIPAA)
D. La Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA)

23. Una cadena de tiendas exige a todos los solicitantes aprobar una prueba de agilidad física que se aplica por igual a todos, pero que deja fuera a una proporción mucho mayor de mujeres. Esta política se caracteriza MEJOR como:

A retail chain requires all applicants to pass a physical agility test that is applied uniformly to everyone but disproportionately screens out female applicants. This policy is best characterized as:

A. Una falta de adaptación razonable
B. Represalia según el Título VII
C. Discriminación por trato dispar (disparate treatment)
D. Discriminación por impacto dispar (disparate impact)

24. Un empleado se corta un dedo con una máquina y recibe solo una venda y un antiséptico en el puesto de primeros auxilios del lugar, sin faltar al trabajo. Según las reglas de mantenimiento de registros de la OSHA, este incidente debe:

An employee cuts a finger on machinery and receives only a bandage and antiseptic at the on-site first aid station, missing no work time. Under OSHA recordkeeping rules, this incident should be:

A. Registrarse en el Registro OSHA 300 como lesión registrable

B. Informarse directamente a la OSHA dentro de las 24 horas

C. Registrarse solo si el empleado luego desarrolla una infección

D. No registrarse, porque el tratamiento es solo de primeros auxilios

---

25. Según la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), ¿qué término describe un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida?

Under the Americans with Disabilities Act, which term describes a physical or mental impairment that substantially limits one or more major life activities?

A. Impedimento (impairment)

B. Discapacidad (disability)

C. Minusvalía (handicap)

D. Limitación (limitation)

---

26. Un empleado sufre una lesión musculoesquelética al levantar cajas durante su turno y necesita días de ausencia del trabajo. Según las reglas de mantenimiento de registros de la OSHA, ¿qué acción se exige al empleador?

An employee experiences a musculoskeletal injury after lifting boxes during a shift and requires days away from work. Under OSHA recordkeeping rules, which action is required of the employer?

A. Excluir la lesión del registro, porque las lesiones musculoesqueléticas están exentas de registrarse

B. Informar la lesión directamente a la OSHA dentro de las 24 horas, sin importar su gravedad

C. Registrar la lesión en el Registro OSHA 300, porque causó días de ausencia del trabajo

D. Registrar la lesión solo si el empleado luego presenta un reclamo de compensación laboral

---

27. Varios empleados no sindicalizados se reúnen durante un descanso para hablar de formar un grupo y pedir a la gerencia salarios más altos. Uno de ellos publica en redes sociales sobre la reunión y critica las prácticas de pago de la empresa. Según la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), la acción de este empleado es:

Several non-union employees meet during a break to discuss forming a group to ask management for higher wages. One employee posts about the meeting on social media, criticizing the company's pay practices. Under the NLRA, this employee's action is:

A. No protegida, porque las publicaciones en redes sociales quedan fuera de la cobertura de la NLRA

B. Protegida solo si el empleador tiene un procedimiento formal de quejas

C. No protegida, porque no hay representación sindical

D. Actividad concertada protegida, aunque el lugar de trabajo no esté sindicalizado

---

28. Un empleado pide salir 30 minutos antes los viernes por una observancia religiosa. Aceptar la solicitud obligaría al empleador a pagar horas extra a otro empleado para cubrir el turno. Según el Título VII, ¿cómo es MÁS probable que se evalúe este costo?

An employee requests to leave work 30 minutes early on Fridays for a religious observance. Accommodating this request would require the employer to pay another employee overtime to cover the shift. Under Title VII, this cost is MOST likely to be evaluated as:

A. Como un factor del análisis de dificultad excesiva, pero que no descalifica automáticamente

B. Como una dificultad excesiva automática que exime al empleador de hacer el ajuste

C. Como una violación de los derechos del empleado sin importar el costo

D. Como algo irrelevante, porque los ajustes religiosos siempre deben concederse

---

29. ¿Cuál de estas cosas prohíbe a los empleadores la Ley de No Discriminación por Información Genética (GINA)?

The Genetic Information Nondiscrimination Act (GINA) prohibits employers from doing which of the following?

A. Usar información genética para tomar decisiones de empleo

B. Exigir exámenes físicos previos a la contratación

C. Negar cobertura de seguro médico por condiciones preexistentes

D. Hacer pruebas de drogas durante el proceso de contratación

---

30. Un empleado tiene una condición de salud grave con brotes periódicos que ocasionalmente requieren ausentarse unas horas del trabajo. ¿Qué tipo de licencia de la FMLA permite tomar esta licencia en bloques de tiempo separados y no en un solo período continuo?

An employee has a serious health condition with periodic flare-ups that occasionally require a few hours off work. Which type of FMLA leave allows the employee to take this leave in separate blocks of time rather than one continuous period?

A. Licencia concurrente (concurrent leave)

B. Licencia continua (continuous leave)

C. Licencia intermitente (intermittent leave)

D. Licencia con horario reducido (reduced schedule leave)

Compensación y beneficios

31. La jornada normal de un técnico de campo no exento consiste en viajar de su casa directamente al primer sitio de un cliente y volver a casa desde el último sitio. Según la FLSA, ¿cómo se trata a efectos de pago este viaje diario de la casa al primer sitio y del último sitio a la casa?

A nonexempt field technician's normal workday involves traveling from home directly to the first customer site and returning home from the last site. Under the FLSA, how is this daily home-to-first-site and last-site-to-home travel treated for pay purposes?

A. Como tiempo de desplazamiento ordinario, no compensable

B. Es compensable solo si el técnico maneja un vehículo de la empresa

C. Es compensable solo si el viaje dura más de 30 minutos

D. Es compensable como horas trabajadas

---

32. El plan de jubilación de contribución definida de un empleador usa un calendario de adquisición de derechos de tres años con adquisición total al final (cliff vesting) para las contribuciones de contrapartida del empleador. Un empleado termina su empleo después de 2 años y 10 meses de servicio. ¿Qué porcentaje de las contribuciones de contrapartida del empleador tiene derecho a conservar?

An employer's defined contribution retirement plan uses a three-year cliff vesting schedule for employer matching contributions. An employee terminates employment after 2 years and 10 months of service. What percentage of the employer matching contributions is the employee entitled to keep?

A. 100 %
B. 60 %
C. 0 %
D. 20 %

---

33. Según ERISA, una persona que ejerce autoridad o control discrecional sobre la administración de un plan de jubilación o de sus activos se clasifica como:

Under ERISA, a person who exercises discretionary authority or control over the management of a retirement plan or its assets is classified as a:

A. Administrador del plan (plan administrator)
B. Fiduciario (fiduciary)
C. Patrocinador del plan (plan sponsor)
D. Administrador externo (third-party administrator)

---

34. Para calificar para una exención de puestos de oficina (white-collar) de la FLSA al pago de horas extra, ¿sobre qué base debe pagarse en general al empleado?

To qualify for an FLSA white-collar exemption from overtime pay, an employee must generally be compensated on which basis?

A. Por pieza producida (piece-rate basis)
B. Por hora (hourly basis), con registro detallado del tiempo
C. Salario fijo (salary basis) que cumpla el umbral semanal mínimo
D. Solo a comisión (commission-only basis)

---

35. El salario anual de una empleada es de $58,000 y el punto medio del rango salarial de su puesto es de $62,000. ¿Cuál es su compa-ratio aproximado y qué indica sobre su pago en relación con el punto medio?

An employee's annual salary is $58,000, and the midpoint of the salary range for her position is $62,000. What is her approximate compa-ratio, and what does it indicate about her pay relative to the range midpoint?

A. 0.94; pagada por encima del punto medio
B. 0.94; pagada por debajo del punto medio
C. 1.07; pagada por debajo del punto medio
D. 1.07; pagada por encima del punto medio

---

36. La tarifa por hora normal de un empleado no exento es de $20. En una semana de trabajo, el empleado trabaja 46 horas y gana una bonificación de producción no discrecional de $92. ¿Cuál es el pago bruto total del empleado en la semana según las reglas de horas extra de la FLSA?

A nonexempt employee's regular hourly rate is $20. During a workweek, the employee works 46 hours and earns a $92 nondiscretionary production bonus. What is the employee's total gross pay for the week under FLSA overtime rules?

A. $960
B. $1,078
C. $1,120
D. $1,012

---

37. Un empleado no exento recibe un salario semanal fijo de $760 con el método de semana laboral fluctuante (FWW) por todas las horas trabajadas, sin importar cuántas horas trabaje en la semana. En una semana en que trabaja 48 horas, ¿cuál es su compensación total de esa semana?

A nonexempt employee is paid a fixed weekly salary of $760 under the fluctuating workweek (FWW) method for all hours worked, regardless of how many hours are worked in a week. In a week the employee works 48 hours, what is the employee's total compensation for that week?

A. $988.00
B. $836.00
C. $760.00
D. $823.33

---

38. Una empresa quiere ofrecer ahorro de jubilación adicional a un grupo pequeño de altos ejecutivos, por encima de los límites de aportación de su plan calificado 401(k), sin extender el beneficio a los empleados de base. ¿Qué vehículo logra MEJOR este objetivo?

A company wants to offer additional retirement savings to a small group of senior executives beyond the contribution limits imposed on its qualified 401(k) plan, without extending the benefit to rank-and-file employees. Which vehicle BEST accomplishes this goal?

A. Un plan 401(k) con un límite de aplazamiento electivo más alto reservado para ejecutivos
B. Un plan cafetería de la Sección 125 con beneficios solo para ejecutivos
C. Un plan de pensión de beneficio definido calificado por ERISA
D. Un plan de compensación diferida no calificado (top-hat), sujeto a la Sección 409A del IRC

---

39. Una empleada elige que se le retengan $200 al mes de su pago para cubrir su parte de las primas del seguro médico mediante el plan cafetería de la Sección 125 de su empleador. ¿Cuál es la principal ventaja fiscal de este arreglo?

An employee elects to have $200 per month withheld from her paycheck to pay her share of health insurance premiums through her employer's Section 125 cafeteria plan. What is the primary tax advantage of this arrangement?

A. La contribución queda excluida del impuesto federal sobre la renta y de los salarios sujetos a FICA
B. La contribución se grava con una tasa reducida de ganancias de capital
C. La contribución es deducible solo si la empleada detalla sus deducciones
D. La contribución reduce la obligación FUTA del empleador, pero no los impuestos de la empleada

---

40. Según COBRA, un beneficiario calificado que pierde la cobertura médica grupal por terminación voluntaria del empleo tiene derecho, en general, a continuarla. ¿Hasta por cuántos meses?

Under COBRA, a qualified beneficiary who loses group health coverage due to voluntary termination of employment is generally entitled to continue that coverage for up to how many months?

A. 36 meses
B. 18 meses
C. 29 meses
D. 12 meses

Compromiso de los empleados

41. Un fabricante con 150 empleados de tiempo completo en una sola planta planea un cierre que causará la pérdida de empleo de 120 de ellos en un período de 30 días. Según la Ley federal WARN, ¿con cuánta anticipación y por escrito debe avisar el empleador, en general, a los empleados afectados?

A manufacturer with 150 full-time employees at a single site plans a plant closing that will result in an employment loss for 120 of them within a 30-day window. Under the federal WARN Act, how much advance written notice must the employer generally provide to affected employees?

A. 60 días calendario
B. 90 días calendario
C. 14 días calendario
D. No se exige aviso si el cierre se debe a la caída de las ventas

---

42. Un gerente de recursos humanos quiere identificar los predictores más fuertes del compromiso de los empleados (employee engagement) en los equipos, con un instrumento de encuesta validado. ¿Qué herramienta se usa MÁS comúnmente para este fin?

An HR manager wants to identify the strongest predictors of employee engagement across teams using a validated survey instrument. Which tool is MOST commonly used for this purpose?

A. El indicador de tipos de Myers-Briggs (MBTI)
B. La encuesta de diagnóstico del puesto (Job Diagnostic Survey)
C. La encuesta de compromiso Gallup Q12
D. Una evaluación de 360 grados

---

43. Un gerente califica a un empleado como excelente en todas las dimensiones de desempeño, incluso en áreas que nunca observó directamente, sobre todo porque el empleado es excepcionalmente fuerte en una habilidad técnica. ¿Cómo se llama este error de evaluación?

A manager rates an employee as excellent across every performance dimension, including areas the manager has never directly observed, largely because the employee is exceptionally strong in one technical skill. This rating error is known as:

A. Efecto de contraste (contrast effect)
B. Tendencia central (central tendency)
C. Efecto de recencia (recency effect)
D. Efecto halo (halo effect)

---

44. Un gerente de recursos humanos nota que, pese a una paga competitiva, la rotación en el departamento de servicio al cliente sigue siendo alta. Las entrevistas de salida revelan que los empleados sienten que nadie nota sus aportes. ¿Qué acción abordaría MÁS directamente esta brecha de compromiso?

An HR manager notices that despite competitive pay, turnover in the customer service department remains high. Exit interviews reveal employees feel their contributions go unnoticed. Which action would MOST directly address this engagement gap?

A. Agregar un feriado pagado más al paquete de beneficios
B. Aumentar un 5 % el salario base del departamento
C. Implementar un programa de reconocimiento estructurado, ligado a hitos de desempeño
D. Hacer una encuesta salarial de mercado para comparar

---

45. Una directora de recursos humanos observa que las puntuaciones de las encuestas de satisfacción de los empleados son consistentemente altas, pero la productividad y el esfuerzo discrecional siguen bajos y la rotación voluntaria de los mejores empleados va en aumento. Este patrón indica MÁS probablemente una brecha entre:

An HR director observes that employee satisfaction survey scores are consistently high, yet productivity and discretionary effort remain low, and voluntary turnover among top performers is rising. This pattern MOST likely indicates a gap between:

A. La satisfacción laboral y el verdadero compromiso de los empleados

B. La capacitación en cumplimiento y la exposición a riesgos legales

C. Los niveles de compensación y las tarifas de pago actuales del mercado

D. La inversión en capacitación y los niveles actuales de habilidad

---

46. Un supervisor califica de forma inusualmente alta a un empleado de desempeño promedio justo después de terminar la evaluación de un empleado de bajo desempeño del mismo equipo. ¿Qué error de calificación es este?

A supervisor rates an average-performing employee unusually high on a performance review immediately after completing the review of a poor performer on the same team. This is an example of which rating error?

A. Efecto halo (halo effect)

B. Error de contraste (contrast error)

C. Error de tendencia central (central tendency error)

D. Efecto cuerno (horn effect)

---

47. Una herramienta de evaluación del desempeño enumera ejemplos de comportamiento específicos a lo largo de un continuo de calificación, desde “supera siempre las expectativas” hasta “no cumple nunca las expectativas”, para la competencia de resolución de conflictos con clientes. ¿En qué tipo de escala de calificación se clasifica MEJOR esta herramienta?

A performance appraisal tool lists specific behavioral examples along a rating continuum from consistently exceeds expectations to consistently fails to meet expectations for the competency customer conflict resolution. This tool is best classified as which type of rating scale?

A. Escala de calificación con anclas conductuales (BARS)

B. Administración por objetivos (MBO)

C. Clasificación por distribución forzada

D. Escala de observación de conducta (BOS)

---

48. Antes de finalizar las evaluaciones de desempeño anuales, varios gerentes de departamento se reúnen para comparar las calificaciones y hablar de ejemplos concretos de desempeño en cada nivel. ¿Cuál es el propósito principal de esta reunión de calibración (calibration)?

Before finalizing annual performance ratings, several department managers meet to compare ratings and discuss concrete examples of performance at each rating level. What is the primary purpose of this calibration meeting?

A. Clasificar a todos los empleados entre sí y decidir a quiénes se despedirá

B. Reducir la inconsistencia entre las calificaciones de los gerentes aplicando estándares comunes

C. Permitir que recursos humanos reemplace la calificación de cada gerente por la suya

D. Permitir que los gerentes negocien aumentos para sus subordinados directamente con finanzas

---

49. El grupo Black Employees Network de una empresa organiza círculos de mentoría, hace paneles de discusión y asesora a la dirección sobre políticas inclusivas, todo de forma voluntaria y dirigida por empleados. ¿Cómo se clasifica MEJOR este grupo?

A company's Black Employees Network organizes mentorship circles, hosts panel discussions, and advises leadership on inclusive policies, all on a voluntary, employee-led basis. This group is best classified as a(n):

A. Grupo de recursos para empleados (ERG, employee resource group)
B. Comité de cumplimiento (compliance committee)
C. Grupo de trabajo de diversidad designado por la dirección
D. Sección de un sindicato

---

50. Un socio de negocios de recursos humanos (HR business partner) quiere que los empleados respondan tres o cuatro preguntas cortas cada dos semanas para que los líderes detecten problemas de ánimo cuando todavía son pequeños, en vez de esperar una encuesta larga a fin de año. ¿Qué herramienta responde a esta necesidad?

An HR business partner wants employees to answer three or four short questions every two weeks so leaders can spot morale problems while they are still small, rather than waiting for one long survey at year-end. Which tool fits this need?

A. Encuesta anual de compromiso (engagement)
B. Vista previa realista del puesto (realistic job preview)
C. Encuesta de pulso (pulse survey)
D. Evaluación de 360 grados

Aprendizaje y desarrollo

51. Un socio de negocios de recursos humanos hace una evaluación completa de necesidades de capacitación antes de recomendar un nuevo programa de desarrollo de liderazgo. ¿Qué secuencia de análisis refleja el orden estándar que recomiendan los modelos de evaluación de necesidades de capacitación?

An HR business partner is conducting a comprehensive training needs assessment before recommending a new leadership development program. Which sequence of analysis reflects the standard order recommended in training needs assessment models?

A. Análisis organizacional, luego análisis de la persona, luego análisis de la tarea
B. Análisis de la persona, luego análisis de la tarea, luego análisis organizacional
C. Análisis organizacional, luego análisis de la tarea, luego análisis de la persona
D. Análisis de la tarea, luego análisis organizacional, luego análisis de la persona

---

52. Una evaluación de necesidades de capacitación revela que los representantes de un centro de llamadas entienden bien la política, pero manejan mal de forma constante un paso específico del procedimiento de reembolsos. ¿De qué nivel de análisis de necesidades es producto MÁS directo este hallazgo?

A training needs assessment reveals that call-center reps understand policy correctly but consistently mishandle a specific step in the refund-processing procedure. This finding is most directly the product of which level of needs analysis?

A. Análisis demográfico (demographic analysis)
B. Análisis organizacional (organizational analysis)
C. Análisis de la persona (person analysis)
D. Análisis de la tarea (task analysis)

---

53. Para ampliar la comprensión de la organización de un empleado de alto potencial y prepararlo para un futuro puesto de gerencia general, recursos humanos lo pasa por asignaciones en finanzas, operaciones y mercadeo durante 18 meses. ¿Cómo se llama esta técnica de desarrollo?

To broaden a high-potential employee's understanding of the organization and prepare them for a future general management role, HR moves the employee through assignments in finance, operations, and marketing over an 18-month period. This development technique is called:

A. Rotación de puestos (job rotation)
B. Observación de puesto (job shadowing)
C. Ampliación del puesto (job enlargement)
D. Enriquecimiento del puesto (job enrichment)

---

54. Un gerente de capacitación diseña un currículo de incorporación para profesionales con experiencia a mitad de carrera. Con la teoría de la andragogía de Malcolm Knowles, ¿qué enfoque involucrará MÁS eficazmente a estos adultos?

A training manager is designing a new-hire onboarding curriculum for experienced mid-career hires. Applying Malcolm Knowles' theory of andragogy, which approach will MOST effectively engage these adult learners?

A. Exigir memorizar el manual del empleado antes de permitir cualquier pregunta
B. Presentar las políticas en una clase magistral con una interacción mínima de los alumnos
C. Dar el mismo contenido a todos, sin importar su experiencia laboral previa
D. Organizar la capacitación en torno a problemas y tareas realistas del trabajo

---

55. En una revisión de planificación de la sucesión, la dirección de recursos humanos ubica a los empleados en dos ejes: desempeño actual y potencial futuro. ¿Cómo se conoce comúnmente esta herramienta de revisión de talento?

During a succession planning review, HR leadership plots employees along two axes: current performance and future potential. This talent review tool is commonly known as:

A. Matriz de nueve casillas (9-box grid)
B. Matriz RACI
C. Cuadro de Mando Integral (balanced scorecard)
D. Matriz FODA (SWOT)

---

56. Un gerente recién ascendido se empareja con un alto ejecutivo para que lo guíe en la trayectoria profesional a largo plazo, las relaciones del sector y la política organizacional, sin agenda fija ni fecha de término de la relación. ¿Qué enfoque de desarrollo describe MEJOR este arreglo?

A newly promoted manager is paired with a senior executive for guidance on long-term career navigation, industry networking, and organizational politics, with no fixed agenda or deadline for the relationship to end. This arrangement is best characterized as which developmental approach?

A. Mentoría (mentoring)
B. Observación de puesto (job shadowing)
C. Coaching ejecutivo (executive coaching)
D. Asesoría de desempeño (performance counseling)

---

57. Un gerente de recursos humanos determina que un programa de capacitación en liderazgo de $50,000 produjo $150,000 en mejoras de productividad medibles durante el año siguiente. ¿Cuál es el retorno de la inversión (ROI) del programa?

An HR manager determines that a $50,000 leadership training program produced $150,000 in measurable productivity gains over the following year. What is the return on investment (ROI) of the program?

A. 300 %
B. 150 %
C. 100 %
D. 200 %

---

58. En una revisión de talento, un gerente ubica a un empleado en la casilla de la matriz de 9 casillas que refleja un desempeño actual alto pero un potencial de ascenso bajo. ¿Qué acción de sucesión es MÁS adecuada para este empleado?

During a talent review, a manager places an employee in the 9-box grid cell reflecting high current performance but low potential for advancement. Which succession planning action is MOST appropriate for this employee?

A. Ponerlo en un plan de mejora del desempeño (performance improvement plan)
B. Retirarlo de la consideración de sucesión y empezar a planificar su salida
C. Inscribirlo en un programa de desarrollo de liderazgo para empleados de alto potencial
D. Reconocerlo y retenerlo en su puesto actual con recompensas y crecimiento lateral

---

59. Un gerente de capacitación encuesta a los participantes justo después de un taller de servicio al cliente para saber si disfrutaron la sesión y si encontraron útil el contenido. ¿A qué nivel del Modelo de Evaluación de Capacitación de Cuatro Niveles de Kirkpatrick corresponde esta actividad de evaluación?

A training manager surveys participants immediately after a customer-service workshop to gauge whether they enjoyed the session and found the content useful. This evaluation activity corresponds to which level of the Kirkpatrick Four-Level Training Evaluation Model?

A. Nivel 2: Aprendizaje (learning)
B. Nivel 1: Reacción (reaction)
C. Nivel 3: Comportamiento (behavior)
D. Nivel 4: Resultados (results)

---

60. En el modelo de diseño instruccional ADDIE, ¿qué fase consiste en crear los materiales de capacitación en sí, como presentaciones, folletos y simulaciones?

In the ADDIE instructional design model, which phase involves creating the actual training materials, such as slide decks, handouts, and simulations?

A. Diseño (design)
B. Desarrollo (development)
C. Análisis (analysis)
D. Implementación (implementation)

Información de recursos humanos

61. Una organización implementa sistemas separados de seguimiento de candidatos, nómina y gestión del desempeño que sincronizan los datos de los empleados cada noche. ¿Qué término describe MEJOR la plataforma designada como la fuente autorizada de los datos demográficos y laborales básicos de un empleado?

An organization is implementing separate applicant tracking, payroll, and performance management systems that sync employee data nightly. Which term BEST describes the platform designated as the authoritative source for an employee's core demographic and job data?

A. Sistema de registro (system of record)
B. Centro de integración de middleware
C. Lago de datos (data lake)
D. Sistema de interacción (system of engagement)

---

62. Una organización migra de un HRIS antiguo a una nueva plataforma en la nube. Antes de la puesta en marcha (go-live), el equipo del proyecto descubre que los registros de empleados del sistema antiguo tienen un formato inconsistente en los títulos de puesto y los códigos de departamento. ¿Qué debe hacer el equipo antes de terminar la migración?

An organization is migrating from a legacy HRIS to a new cloud-based platform. Before go-live, the project team discovers that employee records in the legacy system contain inconsistent formatting for job titles and department codes. What should the team do before completing the migration?

A. Migrar los datos tal como están y corregir el formato después de la puesta en marcha, para no retrasar el proyecto

B. Pedir a los empleados que vuelvan a escribir manualmente su título de puesto y su departamento después de la puesta en marcha

C. Depurar y estandarizar los datos según los requisitos de campos del nuevo sistema antes del cambio

D. Omitir las pruebas de validación, porque el proveedor garantizó que los datos se transferirán correctamente

---

63. Un departamento empezó el año con 150 empleados y lo terminó con 150 empleados. Durante el año se separaron 18 empleados (voluntarios e involuntarios en conjunto) y fueron reemplazados. Con la fórmula estándar de rotación, ¿cuál fue la tasa de rotación anual del departamento?

A department began the year with 150 employees and ended the year with 150 employees. During the year, 18 employees separated (voluntary and involuntary combined) and were replaced. Using the standard turnover formula, what was the department's annual turnover rate?

A. 9 %

B. 12 %

C. 18 %

D. 24 %

---

64. Una organización pasa su HRIS de un servidor local (on-premise) a una plataforma SaaS multiinquilino (multi-tenant). ¿Qué consideración es MÁS propia del modelo SaaS multiinquilino, en comparación con el alojamiento local?

An organization is moving its HRIS from an on-premise server to a multi-tenant SaaS platform. Which consideration is MOST unique to the multi-tenant SaaS model compared to on-premise hosting?

A. Las actualizaciones de software exigen que el departamento de TI de la organización instale parches manualmente.

B. La organización conserva el control físico total del hardware del servidor.

C. Las copias de seguridad son responsabilidad exclusiva del personal interno de TI de la organización.

D. Los datos de los empleados se separan de forma lógica, no física, de los de otros clientes en una infraestructura compartida.

---

65. Un empleador del sector privado quiere saber si debe presentar el informe anual EEO-1 Componente 1. Según las reglas vigentes de la EEOC, ¿qué empleador debe presentarlo?

A private-sector employer wants to determine whether it must file the annual EEO-1 Component 1 report. Under current EEOC rules, which employer is required to file?

A. Cualquier empleador con 15 empleados o más

B. Cualquier empleador que ofrezca un plan 401(k)

C. Un empleador privado con 100 empleados o más

D. Un contratista federal con 25 empleados o más, sin importar el valor del contrato

---

66. Una directora de recursos humanos redacta una solicitud de propuestas (RFP) para un nuevo sistema de información de recursos humanos (HRIS) y debe asegurar que los datos de candidatos, nómina y beneficios puedan compartirse entre varias plataformas sin volver a capturarlos manualmente. ¿Qué característica del sistema es MÁS importante especificar?

An HR director is drafting a request for proposal (RFP) for a new human resource information system (HRIS) and must ensure that applicant, payroll, and benefits data can be shared across multiple platforms without manual re-entry. Which system characteristic is MOST critical to specify?

A. Escalabilidad (scalability)

B. Reputación del proveedor en el mercado

C. Diseño de la interfaz de usuario

D. Interoperabilidad (interoperability)

---

67. Un departamento de recursos humanos implementa un nuevo HRIS que guardará números de Seguro Social, registros de licencias médicas y evaluaciones de desempeño de los empleados en una sola base de datos en la nube, accesible para todo el personal de RR. HH. ¿Qué acción es la MEJOR práctica de gobierno de datos?

An HR department is implementing a new HRIS that will store employee social security numbers, medical leave records, and performance reviews in a single cloud database accessible to all HR staff. Which action represents the BEST practice for data governance?

A. Confiar en la configuración de seguridad predeterminada del proveedor para reducir la carga administrativa

B. Dar acceso total a todo el personal de RR. HH. para agilizar los reportes

C. Implementar controles de acceso basados en roles que limiten la visibilidad a los campos relevantes para cada puesto

D. Guardar los datos de licencias médicas en el mismo nivel de acceso que las evaluaciones de desempeño, por consistencia

---

68. Una administradora del HRIS configura los permisos de acceso basados en roles para los gerentes de línea en el nuevo sistema. Para proteger los datos sensibles de los empleados, ¿a qué datos deben tener acceso los gerentes?

An HRIS administrator is configuring role-based access permissions for line managers in the new system. To protect sensitive employee data, managers should be granted access to which data?

A. A todos los registros de empleados de la empresa, para apoyar reportes entre departamentos

B. Solo a los datos de compensación y personales de los empleados de su propia línea de reporte, según la necesidad del puesto

C. A todo el HRIS en modo de solo lectura, incluidos los registros de nómina y de I-9 de cada empleado

D. A ningún dato de empleados; solo el personal de RR. HH. debería ver los registros

---

69. Una especialista en registros de recursos humanos audita formularios I-9. Un empleado fue contratado el 1 de marzo de 2023 y renunció voluntariamente el 1 de septiembre de 2024 (18 meses de empleo). ¿Hasta qué fecha debe conservar el empleador el Formulario I-9 de este empleado?

An HR records specialist is auditing I-9 forms. An employee was hired on March 1, 2023 and voluntarily resigned on September 1, 2024 (18 months of employment). Until what date must the employer retain this employee's Form I-9?

A. 1 de marzo de 2025 (dos años después de la contratación)

B. 1 de septiembre de 2025 (un año después de la terminación)

C. 1 de marzo de 2026 (tres años después de la contratación)

D. 1 de septiembre de 2027 (tres años después de la terminación)

---

70. A una coordinadora de personal le piden informar el “time-to-fill” (tiempo para cubrir) promedio de la empresa de las requisiciones abiertas el trimestre pasado. Para calcular esta métrica con su definición estándar, ¿qué dos fechas debe usar en cada requisición?

A staffing coordinator is asked to report the company's average "time-to-fill" for last quarter's open requisitions. To calculate this metric using its standard definition, which two dates should she use for each requisition?

A. La fecha en que el gerente de contratación envía la requisición y el primer día del candidato con el papeleo de incorporación

B. La fecha en que se aprueba o abre la requisición y la fecha en que el candidato elegido acepta la oferta

C. La fecha de la primera entrevista del candidato y la fecha en que se aprueba la verificación de antecedentes

D. La fecha en que se publica el anuncio del puesto externamente y la fecha en que se cubre el puesto internamente por ascenso

Respuesta correcta

1. B La junta tiene un deber fiduciario con los accionistas de vigilar que la paga de los ejecutivos sea razonable, esté alineada con el desempeño y se divulgue bien, por eso esta es una función central de supervisión fiduciaria. Las decisiones operativas diarias las delega la junta en la dirección ejecutiva. El análisis del entorno es vigilar tendencias externas para la estrategia. La planificación de la sucesión trata de preparar a los futuros líderes, otra responsabilidad de la junta.

2. A Casi todos los estatutos que hablan de "la mayoría de la junta" se refieren a los directores que ocupan puestos en ese momento, no al total de puestos autorizados, salvo que digan otra cosa. Con 7 de 9 puestos ocupados, el quórum es 4 (mayoría de 7), justo los presentes. Calcular sobre los 9 puestos exigiría 5, y eso no corresponde aquí. La asistencia unánime y la "pluralidad" no son criterios normales de quórum.

3. C El modelo clásico de Lewin tiene tres etapas en orden: descongelar (unfreeze), cuando se crea la necesidad de cambio y la disposición; cambiar (change), cuando se implantan los nuevos comportamientos, procesos o estructuras; y recongelar (refreeze), cuando el nuevo estado se estabiliza y se refuerza para no volver a lo anterior. Las otras dos secuencias alteran ese orden. "Planificar, hacer, verificar" es parte del ciclo PDCA de Deming, otro marco distinto.

4. A La clasificación SWOT depende de dos ejes: el origen (interno o externo) y el efecto (positivo o negativo). La ley nace fuera de la organización y sube los costos, por lo tanto es una amenaza. Las fortalezas y debilidades son factores internos y controlables, como personal capacitado o sistemas obsoletos. Una oportunidad también es externa, pero es una condición favorable que se puede aprovechar. El origen del factor decide la clasificación, aunque el impacto financiero se sienta interno.

5. B El deber de lealtad exige actuar en el mejor interés de la organización, y revelar y evitar los conflictos de interés, incluidos los intereses económicos personales en una operación; el autonegocio no declarado es el ejemplo típico de violación. El deber de cuidado trata de la diligencia al decidir, no de declarar conflictos. El de obediencia exige respetar la misión, los estatutos y las leyes. La regla del juicio empresarial protege decisiones de buena fe y no ampara un autonegocio oculto.

6. D La perspectiva de aprendizaje y crecimiento (Kaplan y Norton) abarca las capacidades, la satisfacción y la retención de los empleados y los sistemas de información, la base que mejora los procesos internos y, con ellos, los resultados con clientes y financieros. El compromiso, la rotación y las horas de capacitación van aquí. La financiera mide ingresos y utilidades, la del cliente mide satisfacción y participación de mercado, y los procesos internos miden tiempos, calidad y eficiencia.

7. A Según el marco COSO ERM, el apetito de riesgo es la cantidad y el tipo de riesgo que la organización está dispuesta a asumir o conservar para lograr sus objetivos, una declaración estratégica de la junta. La tolerancia es más estrecha: la variación aceptable en objetivos o métricas concretas, dentro del apetito. La capacidad es el límite absoluto que puede absorber sin poner en peligro su viabilidad. El registro de riesgos solo es una herramienta que lista riesgos, no un umbral.

8. A La junta ejerce el gobierno corporativo: aprueba la dirección estratégica general, nombra a los ejecutivos y cumple los deberes fiduciarios con los accionistas y las partes interesadas. La supervisión diaria, las evaluaciones individuales y el pago de nóminas son tareas operativas de la dirección y el personal, no de la junta. Fijar la estrategia y supervisar es la función de la junta, una diferencia que quien estudia el PHR debe entender.

9. D El deber de lealtad exige actuar en el mejor interés de la organización, evitar el autonegocio y declarar cualquier conflicto de interés antes de participar en decisiones relacionadas; ocultar un vínculo familiar al orientar un contrato es el ejemplo típico de violación. El deber de cuidado trata de decidir con información y diligencia. El de obediencia exige respetar la misión y las leyes. La regla del juicio empresarial no es un deber fiduciario, sino una protección para decisiones informadas y de buena fe, y no ampara el autonegocio oculto.

10. D Una declaración de visión describe el estado futuro al que aspira la organización; la redacción orientada al futuro y con fecha es la marca clásica de una visión, no de una misión. La misión describe en presente el propósito actual de la organización: qué hace y para quién. La declaración de valores indica principios o conductas, como integridad o compasión. Un objetivo estratégico es una meta específica, medible y con plazo que apoya la visión, más acotada que una declaración general de rumbo.

11. B El análisis de Markov construye una matriz de probabilidades de transición con los movimientos históricos, como ascensos, traslados laterales, permanencia y salida, para proyectar la oferta interna de talento por nivel; es la técnica cuantitativa estándar para ese pronóstico. El análisis de tendencias usa razones agregadas de personal en el tiempo, no probabilidades de movimiento. Delphi y grupo nominal son métodos cualitativos de juicio experto, usados para pronosticar la demanda o decisiones estratégicas.

12. D La razón de selección es el número de puestos por cubrir dividido entre el total de solicitantes: 10 ÷ 200 = 0.05, es decir, 1:20 (5 %). Una razón más baja indica un proceso de contratación más selectivo y competitivo. 1:10 resulta de una división incorrecta, 20:1 invierte numerador y denominador, y 2:1 también es incorrecta.

13. C El análisis de brechas compara la oferta actual de personal con la demanda futura proyectada, para identificar faltantes o excedentes en habilidades específicas, y orienta el reclutamiento y el desarrollo. La planificación de la sucesión se centra en la continuidad de los líderes, no en faltantes de habilidades en toda la fuerza laboral. Una auditoría de ofertas revisa el cumplimiento de los anuncios. El pronóstico de plantilla proyecta cifras de personal, pero no identifica brechas por habilidad.

14. B Una BFOQ del Título VII permite usar el sexo como criterio de contratación cuando es razonablemente necesario para la operación normal del negocio, como la privacidad en la atención física íntima, aunque se interpreta de forma restrictiva. La necesidad del negocio se aplica a prácticas neutrales en casos de impacto dispar, no a reglas de contratación basadas en el sexo. El ajuste razonable se aplica a religión y discapacidad. “Justificación de impacto dispar” no es un término de defensa del Título VII.

15. D La defensa de amenaza directa de la ADA exige una evaluación individualizada y objetiva, basada en un criterio médico razonable, el conocimiento médico más actual y las funciones esenciales reales del puesto. Basarse en suposiciones generales es el estereotipo que la ADA prohíbe. Las estadísticas nacionales sobre un diagnóstico son un razonamiento por grupo. Una renuncia firmada no cumple el estándar legal: el empleador sigue siendo responsable.

16. B La responsabilidad por contratación negligente surge cuando el empleador no actúa con el cuidado razonable al contratar, como revisar el historial de manejo para un puesto de conducción, y esa omisión causa un daño previsible a un tercero. El trato dispar exige pruebas de intención discriminatoria hacia una clase protegida, que aquí no hay. El despido constructivo es cuando el empleado renuncia por condiciones intolerables. La falta de adaptación según la ADA no tiene que ver con la diligencia previa a la contratación.

17. A El análisis de puestos es el proceso sistemático de reunir información sobre las funciones, responsabilidades y requisitos de un puesto, y es la base de las descripciones y las especificaciones. La evaluación de puestos determina el valor relativo de un puesto para la compensación y se hace después del análisis. La clasificación agrupa los puestos en grados salariales con criterios definidos. La fijación de precios asigna valores en dinero, otro paso posterior que depende del análisis completado.

18. C Las entrevistas estructuradas estandarizan las preguntas, el orden y los criterios de calificación entre candidatos, lo que aumenta la confiabilidad y la validez, y reduce el sesgo del entrevistador, según décadas de investigación de psicología industrial (Schmidt y Hunter, 1998). Las no estructuradas permiten sondeos incoherentes y tienen menor validez. Las de estrés no están estandarizadas y pueden generar riesgo legal. Un panel sin estructura sigue siendo inconsistente: la consistencia viene de las preguntas y la rúbrica, no del número de entrevistadores.

19. A Un centro de evaluación es un método estandarizado que usa varios ejercicios, como bandeja de entrada, discusiones grupales sin líder y juegos de roles, calificados por varios evaluadores capacitados, normalmente durante uno o más días, para predecir el potencial gerencial y de liderazgo. La entrevista de panel es un solo formato con varios entrevistadores. La batería cognitiva mide razonamiento y aptitud con pruebas, no tareas simuladas. El biodata reúne antecedentes y experiencia con cuestionarios.

20. D La contratación negligente hace responsable al empleador cuando no investiga razonablemente antes de contratar a alguien que presenta un riesgo previsible de daño, y ese riesgo se materializa. El despido constructivo es la renuncia por condiciones intolerables. El impacto dispar trata de políticas neutrales que afectan más a una clase protegida. Respondeat superior hace responsable al empleador por actos del empleado dentro de su empleo, pero no por la propia negligencia al contratar.

21. A La Cláusula de Deber General exige que el empleador ofrezca un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que puedan causar la muerte o daño físico grave, aun sin una norma específica, y por eso aplica al estrés por calor. La comunicación de peligros regula etiquetas químicas y acceso a las hojas de seguridad (SDS), no peligros térmicos. El mantenimiento de registros trata de registrar lesiones, no de eliminar peligros. La norma de patógenos es sobre sangre y fluidos corporales.

22. B El Título II de GINA define expresamente el historial médico familiar como información genética y prohíbe al empleador solicitarlo, exigirlo o comprarlo, salvo en excepciones limitadas de programas de bienestar voluntarios con autorización escrita y con conocimiento. La ADA regula en general las preguntas sobre discapacidad y los exámenes médicos, pero no el historial familiar en particular. HIPAA regula la privacidad de entidades cubiertas y planes de salud. ERISA regula el financiamiento y la administración de planes de beneficios.

23. D La discriminación por impacto dispar ocurre cuando una política aparentemente neutral excluye de forma desproporcionada a miembros de una clase protegida. La prueba uniforme que excluye más a las mujeres es un ejemplo, y que sea ilegal depende además de si se relaciona con el puesto, de la necesidad del negocio y de las alternativas menos discriminatorias. El trato dispar requiere un trato diferente e intencional por una característica protegida, y aquí la prueba es igual para todos. La represalia exige actividad protegida. La adaptación razonable es otro tema.

24. D La norma 1904.7 de la OSHA define los primeros auxilios, como las vendas y la limpieza de heridas, como un tratamiento no registrable cuando no hay días de ausencia, trabajo restringido ni otros criterios de registro. Considerarlo registrable ignora esa exclusión. Informar a la OSHA en 24 horas es incorrecto: las muertes laborales se informan en general dentro de 8 horas, y las hospitalizaciones, amputaciones o pérdida de un ojo, dentro de 24. Si la lesión después cumple los criterios, se registra el caso original; la infección sola no la hace registrable.

25. B La ADA define la discapacidad como un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida, tener un historial de ese impedimento o ser considerado como que lo tiene. El impedimento es solo un elemento de la definición, no el término legal completo. “Handicap” era la palabra de leyes más antiguas, como la Ley de Rehabilitación, y la ADA de 1990 la reemplazó por “disability”. “Limitation” es un término genérico sin definición legal en la ADA.

26. C Según 29 CFR 1904.7, una lesión es registrable si causa días de ausencia, trabajo restringido, traslado o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios. Por eso hay que registrarla en el Registro OSHA 300. Informar a la OSHA en 24 horas no aplica: las muertes se informan en 8 horas, y las hospitalizaciones, amputaciones o pérdida de un ojo, en 24. Los trastornos musculoesqueléticos no están exentos. El reclamo de compensación laboral no influye en si es registrable.

27. D La Sección 7 de la NLRA protege el derecho de los empleados a actuar en conjunto para ayudarse y protegerse mutuamente, haya o no sindicato. Hablar de salarios y de organizarse, también en línea, está protegido siempre que se relacione con las condiciones de trabajo y no sea falso con mala intención ni desleal. Limitarlo a lugares sindicalizados es un error. La NLRB trata las redes sociales igual que una conversación en el comedor. Un procedimiento de quejas no es requisito.

28. A Tras el caso Groff v. DeJoy, la dificultad excesiva (undue hardship) del Título VII exige que el empleador demuestre que el ajuste le causaría un aumento sustancial de costos en relación con su negocio, con un análisis de los hechos y del contexto, y no con el viejo criterio de “más que mínimo” (de minimis). Un costo modesto de horas extra es un factor relevante, pero no exime automáticamente. Las otras opciones tratan el criterio como absoluto, y la dificultad excesiva sigue siendo una defensa válida.

29. A GINA prohíbe a los empleadores usar información genética, incluido el historial médico familiar, para contratar, despedir, ascender o tomar otras decisiones de empleo, y limita pedirla o exigirla. Los exámenes físicos posteriores a la oferta están permitidos por la ADA y GINA no los restringe. Las exclusiones por condiciones preexistentes en seguros las regulan sobre todo la ACA y HIPAA. Las pruebas de drogas son otra práctica, en general legal.

30. C La licencia intermitente permite al empleado elegible tomar la licencia FMLA en bloques de tiempo separados por una misma razón calificada, como los brotes periódicos de una enfermedad crónica, y no de forma continua. La licencia con horario reducido reduce de forma continua las horas habituales por semana o por día, sin ausencias sueltas. La continua es un solo bloque sin interrupción. La concurrente es usar la FMLA a la vez que otra licencia, no una forma de tomarla.

31. A La Ley Portal a Portal (Portal-to-Portal Act), que enmendó la FLSA, excluye de las horas trabajadas el viaje ordinario de la casa al trabajo y del trabajo a la casa, aun cuando el empleo exija ir a distintos sitios, mientras sea un trayecto normal. El viaje entre sitios durante la jornada sí es compensable. De quién sea el vehículo no importa, y no existe un límite legal de 30 minutos que convierta el desplazamiento en tiempo pagado.

32. C ERISA permite un calendario de cliff vesting de tres años para las contribuciones de contrapartida del empleador: el empleado tiene 0 % de derechos hasta cumplir el tercer año de servicio y entonces pasa de golpe al 100 %. Como se fue a los 2 años y 10 meses, no llegó a los tres años y no conserva nada. El 100 % se obtiene al llegar al límite, y el 60 % y el 20 % son porcentajes parciales de un calendario gradual, no del cliff vesting.

33. B La Sección 3(21) de ERISA define como fiduciario a quien ejerce autoridad discrecional sobre la gestión, la administración o el control de activos del plan, e impone el deber de lealtad y prudencia en ese papel. El administrador del plan es un cargo designado que puede actuar o no con discreción, aunque a menudo coincide con el fiduciario. El administrador externo suele hacer tareas administrativas sin discreción. El patrocinador, como el empleador, crea el plan y no es fiduciario solo por eso.

34. C La base salarial que cumple el umbral semanal mínimo es la regla general de las exenciones white-collar de la FLSA (ejecutivos, administrativos y profesionales), además de cumplir las pruebas de funciones. Hay excepciones, como maestros, abogados y médicos que ejercen, y ciertos empleados de computación; algunos administrativos y profesionales pueden calificar con pago por honorarios. El pago por hora con registro suele indicar un empleado no exento. La comisión sola o el pago por pieza no cumplen, salvo con un salario garantizado que alcance el umbral.

35. B El compa-ratio es el pago real de la persona dividido entre el punto medio del rango: $58,000 ÷ $62,000 ≈ 0.94, o sea 94 %. Un compa-ratio menor que 1.00 indica que se le paga por debajo del punto medio, lo que puede señalar margen de crecimiento, una persona nueva en el puesto o un posible problema de equidad salarial que conviene revisar. Un valor mayor que 1.00 indicaría pago por encima, y las opciones de 1.07 se equivocan en dirección y valor.

36. B La FLSA exige incluir las bonificaciones no discrecionales al calcular la tarifa regular. Lo ganado a tiempo normal es (46 horas × $20) + $92 = $1,012. Dividido entre 46 horas, la tarifa regular es de $22.00. La prima de horas extra es 0.5 × $22.00 × 6 horas extra = $66. Sumada a los $1,012, el pago bruto total es de $1,078. Los $1,012 omiten la prima de horas extra, los $1,120 pagan de más y los $960 ni siquiera incluyen bien lo ganado a tiempo normal.

37. D Con el método FWW (29 CFR §778.114), el salario fijo paga el tiempo normal de todas las horas trabajadas, así que la tarifa regular se recalcula cada semana con las horas reales: $760 ÷ 48 ≈ $15.83. Como el tiempo normal ya está pagado, solo se debe la prima adicional de 0.5 para las horas extra: 0.5 × ($760 ÷ 48) × 8 = $63.33, para un total de $823.33. $836.00 divide por 40 horas por error, $760.00 omite la prima, y $988.00 duplica el tiempo normal.

38. D Un plan de compensación diferida no calificado, que suele armarse como plan top-hat para un grupo selecto de gerentes o empleados muy bien pagados, permite diferir ingresos por encima de los límites de los planes calificados y queda en gran parte fuera de las reglas de participación y financiamiento de ERISA, siempre que cumpla las estrictas reglas de plazos y pagos de la Sección 409A del IRC. Los planes calificados deben cumplir la no discriminación y no pueden dar límites mayores a un grupo selecto. Los planes cafetería son solo para beneficios de bienestar.

39. A Las contribuciones a primas del plan cafetería de la Sección 125 se descuentan antes de impuestos: quedan excluidas de los salarios sujetos al impuesto federal y a FICA (Seguro Social y Medicare), lo que reduce los impuestos sobre la nómina de la empleada y del empleador. El beneficio es automático y no depende de detallar deducciones. La obligación FUTA también baja, pero lo esencial es la reducción directa del impuesto sobre la renta y de FICA para la empleada. Las ganancias de capital no tienen que ver.

40. B COBRA da 18 meses de cobertura continuada cuando el evento calificador es la terminación del empleo o la reducción de horas. Los 29 meses aplican solo cuando el Seguro Social determina que el beneficiario tenía una discapacidad en los primeros 60 días de la cobertura. Los 36 meses son para otros eventos, como divorcio, muerte del empleado cubierto o que un dependiente deje de serlo por edad. Doce meses no es una duración estándar de COBRA para ningún evento calificador.

41. A La ley WARN (Worker Adjustment and Retraining Notification) exige en general que los empleadores cubiertos, con 100 empleados o más, den aviso escrito 60 días calendario antes de un cierre de planta o despido masivo, y este cierre cumple el umbral porque 120 empleados de un solo sitio pierden el empleo en 30 días. Catorce días no es un plazo de WARN. Noventa días no es el plazo federal, aunque algunas leyes estatales piden otros plazos. La caída de ventas no exime; solo excepciones limitadas acortan el aviso.

42. C La Gallup Q12 es un instrumento de 12 preguntas, muy validado, diseñado para medir los elementos del trabajo más ligados a resultados de compromiso como productividad, retención y rentabilidad, y es la herramienta más citada para comparar el compromiso. La evaluación de 360 grados mide el desempeño individual con varios evaluadores, no el compromiso de la organización. El Job Diagnostic Survey mide características del diseño del puesto. El MBTI mide preferencias de personalidad.

43. D El efecto halo ocurre cuando el evaluador deja que una característica fuerte (o débil, en el efecto contrario, llamado efecto cuerno o horn effect) influya en la evaluación de dimensiones no relacionadas, y produce una calificación general inflada que no refleja el desempeño real en cada categoría. El efecto de recencia da demasiado peso a lo reciente. La tendencia central agrupa a todos cerca del centro. El contraste compara con otro empleado recién evaluado. Solo el halo coincide con una sola característica que se generaliza.

44. C Los empleados señalaron la falta de reconocimiento, no la compensación, como causa de su desmotivación. Un programa estructurado de reconocimiento ligado a hitos de desempeño atiende directamente esa brecha, y la investigación relaciona de forma constante el reconocimiento con el compromiso y la retención. La encuesta de mercado, el feriado y el aumento del 5 % apuntan a pago y beneficios, que los empleados no mencionaron, y es poco probable que resuelvan el problema con una paga que ya es competitiva.

45. A La satisfacción refleja contento con las condiciones, como el pago y la comodidad, mientras que el compromiso (engagement) mide la entrega emocional y la disposición a hacer un esfuerzo discrecional por las metas de la organización. Una organización puede tener buena satisfacción y aun así perder a sus mejores personas si no están realmente comprometidas. Las brechas de pago, capacitación o cumplimiento pueden aumentar la rotación, pero ninguna explica tan bien la combinación de satisfacción alta, poco esfuerzo discrecional y salida de los mejores.

46. B El error de contraste ocurre cuando el evaluador califica a un empleado en relación con otro recién evaluado y no con estándares objetivos de desempeño, lo que infla o reduce la nota según el punto de comparación. El efecto halo es cuando una característica fuerte infla toda la calificación, y el efecto cuerno es lo contrario: una característica débil la reduce. La tendencia central agrupa a todos cerca del punto medio para evitar extremos, y no describe una distorsión por comparación.

47. A Una BARS ancla cada punto de una escala numérica con un ejemplo de comportamiento específico que describe cómo es ese nivel de desempeño en una competencia dada, y combina la descripción con una calificación cuantitativa. La escala de observación de conducta (BOS) pide registrar con qué frecuencia se observaron ciertas conductas, como siempre, a menudo, a veces o nunca. La distribución forzada compara empleados entre sí en una curva fija, y la MBO evalúa metas fijadas individualmente.

48. B La calibración busca alinear a los evaluadores con estándares comunes y reducir la indulgencia, la severidad y otros sesgos individuales, para que las calificaciones sean más consistentes y comparables entre gerentes y departamentos. No es un foro para negociar compensación. Comparar ejemplos de desempeño no es lo mismo que la clasificación forzada ni que decidir despidos. Recursos humanos facilita la reunión, pero no sobrescribe por su cuenta la calificación de un gerente.

49. A Los ERG son grupos voluntarios, dirigidos por empleados y organizados en torno a identidades o experiencias comunes, que dan apoyo entre pares y asesoran a la organización sobre políticas y cultura. Un grupo de trabajo de diversidad nombrado por la dirección suele tener un mandato y un plazo fijados desde arriba, y no es voluntario ni nace de los empleados. El sindicato existe para la negociación colectiva. El comité de cumplimiento supervisa regulación o riesgos, no crea comunidad.

50. C Una encuesta de pulso es un cuestionario corto que se repite con frecuencia para seguir las tendencias de ánimo casi en tiempo real, lo que encaja con el ritmo quincenal descrito. La encuesta anual de compromiso es completa, pero muy espaciada para detectar problemas pronto. La de 360 grados evalúa el desempeño individual con varios evaluadores, no el ánimo general. La vista previa realista se da a los candidatos antes de contratar, no a los empleados actuales.

51. C Los modelos estándar de evaluación de necesidades empiezan con el análisis organizacional, para confirmar la alineación con la estrategia y los recursos; siguen con el análisis de la tarea, para identificar los conocimientos, habilidades y capacidades (KSA) que exige el puesto; y terminan con el análisis de la persona, para ver quiénes tienen brechas que requieren capacitación. Empezar por la persona o la tarea arriesga diseñar capacitación desalineada. Invertir los dos últimos pasos tampoco sirve, pues primero hay que definir los requisitos del puesto.

52. D El análisis de la tarea examina las funciones, los procedimientos y los KSA que exige un puesto, y señala exactamente en qué punto del flujo falla el desempeño, como el paso mal manejado de los reembolsos. El análisis organizacional mira los objetivos estratégicos, los recursos y dónde encaja la capacitación en toda la organización. El análisis de la persona pregunta si alguien carece de habilidad o motivación. El análisis demográfico no es un nivel del marco clásico organización-tarea-persona.

53. A La rotación de puestos mueve de forma sistemática a un empleado por distintos roles o departamentos a lo largo del tiempo para dar conocimiento amplio de la organización y habilidades entre áreas, justo lo que necesita un futuro gerente general. La ampliación del puesto suma más tareas del mismo tipo y nivel a un solo puesto. El enriquecimiento da más autonomía y responsabilidad a un puesto, sin cambiar de área. La observación consiste en ver otro rol por poco tiempo, sin ejercerlo.

54. D La andragogía sostiene que los adultos se centran en problemas, son autodirigidos y se motivan más cuando lo aprendido es útil de inmediato para tareas reales, por eso anclar la incorporación en escenarios laborales realistas favorece la participación y la retención. La clase pasiva ignora su preferencia por participar. Exigir memorizar antes de preguntar retrasa la aplicación. El mismo contenido para todos desaprovecha la experiencia de vida y de trabajo, que Knowles considera un recurso clave.

55. A La matriz de 9 casillas es una herramienta muy usada en la sucesión y la revisión de talento que ubica a los empleados en dos dimensiones, normalmente desempeño y potencial, en nueve categorías, para identificar a los de alto potencial, a los sólidos y a quienes necesitan desarrollo o un plan de salida. El Cuadro de Mando mide la estrategia de la organización, no ubica personas. La matriz FODA evalúa fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. La RACI aclara roles en proyectos.

56. A La mentoría es un enfoque de desarrollo de largo plazo, basado en una relación, centrado en el crecimiento amplio de la carrera, la socialización organizacional y las redes de contactos, a menudo sin fecha de término, tal como se describe. El coaching ejecutivo suele ser más corto y estar ligado a desarrollar competencias concretas o resolver un problema de desempeño definido. La observación de puesto es ver a alguien hacer sus tareas diarias. La asesoría de desempeño atiende deficiencias específicas.

57. D El ROI es (beneficio total menos costo) dividido entre el costo, en porcentaje: ($150,000 − $50,000) ÷ $50,000 = $100,000 ÷ $50,000 = 2.0, es decir, 200 %. El 300 % sale de dividir el beneficio total entre el costo, sin restar primero el costo. El 100 % y el 150 % no resultan de dividir correctamente el beneficio neto de $100,000 entre el costo de $50,000.

58. D La casilla de desempeño alto y potencial bajo suele ser la de un empleado sólido y clave, que sobresale en su puesto actual pero tiene poca preparación para asumir un liderazgo mayor. Lo adecuado es retenerlo con reconocimiento, pago y oportunidades de desarrollo lateral, porque no se indica un ascenso. Meterlo en el programa de alto potencial desperdicia recursos de quienes tienen alto desempeño y alto potencial. Un plan de mejora no corresponde, pues su desempeño es bueno. Despedirlo perdería a un buen colaborador.

59. B El Nivel 1 (reacción) mide cómo se sintieron los participantes con la capacitación, incluidas la satisfacción, la participación y la relevancia percibida, normalmente con encuestas al final de la sesión (“smile sheets”). El Nivel 2 mide el conocimiento o la habilidad que se ganó, con pruebas antes y después. El Nivel 3 mide si lo aprendido se transfiere al trabajo y exige observar semanas después. El Nivel 4 vincula la capacitación con resultados como menor rotación o más ventas. Aquí es una encuesta inmediata de satisfacción.

60. B ADDIE son las siglas de análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation). En la fase de desarrollo se construyen los contenidos y materiales concretos, como módulos de e-learning, folletos y simulaciones, a partir del plan trazado antes. El análisis identifica la brecha de desempeño y la necesidad de capacitación. El diseño define objetivos, secuencia y estrategia, pero no produce los materiales finales. La implementación es entregar la capacitación terminada.

61. A Un sistema de registro es la fuente autorizada y única de verdad de una categoría de datos; aquí, el HRIS que guarda los datos demográficos y laborales básicos, a los que se refieren y con los que se concilian los demás sistemas (ATS, nómina, desempeño). Un sistema de interacción son herramientas para empleados o gerentes, hechas para comunicarse, no para ser autoridad de datos. El lago de datos es un repositorio sin procesar para análisis. El middleware mueve datos entre sistemas, pero no decide qué valor es el correcto.

62. C La buena práctica al implementar un HRIS es depurar, estandarizar y validar los datos antes del cambio, para no llevar datos malos al sistema nuevo, donde los nuevos reportes los agravarían. Migrar tal cual u omitir la validación solo traslada el problema, y confiar en que los empleados arreglen después datos estructurales, como los códigos de puesto y departamento, no es confiable ni reemplaza un proceso de migración controlado.

63. B La tasa de rotación (turnover) es el número de separaciones dividido entre el promedio de empleados en el período, por 100. Como la plantilla fue de 150 al inicio y al final del año, el promedio es 150, y $18 \div 150 \times 100 = 12$ %. Las otras opciones vienen de errores aritméticos, como usar una base equivocada o aplicar mal el número de separaciones.

64. D En un modelo SaaS multiinquilino, varios clientes comparten la misma aplicación y la misma infraestructura de base de datos, y los datos de cada cliente se aíslan de forma lógica con controles de acceso y cifrado, en lugar de estar en servidores físicos dedicados como en el modelo local. En SaaS la organización no controla el hardware, y las actualizaciones y los parches los gestiona normalmente el proveedor. Las copias de seguridad también las comparte o asume el proveedor según el contrato.

65. C Un empleador privado con 100 empleados o más debe presentar el EEO-1 Componente 1. Tras la revocación en 2025 de la Orden Ejecutiva 11246, ser contratista federal ya no crea una obligación aparte de presentar el EEO-1 para empleadores con menos de 100 empleados. El umbral de 15 empleados es el de cobertura general del Título VII y la ADA, no el del EEO-1. Un contratista federal con 25 empleados no llega al umbral, y ofrecer un plan de jubilación no influye.

66. D La interoperabilidad es la capacidad de un sistema de intercambiar e integrar datos sin fricción entre distintas plataformas de software, lo que responde directamente a compartir datos de candidatos, nómina y beneficios sin duplicar la captura. La escalabilidad es la capacidad de crecer con la plantilla de la organización, no de compartir datos. La interfaz afecta la facilidad de uso, no el flujo de datos entre plataformas. La reputación del proveedor ayuda a elegir, pero no garantiza la capacidad técnica de integrar fuentes.

67. C El control de acceso basado en roles (role-based access) aplica el principio de mínimo privilegio, al limitar a cada usuario solo a los datos que necesita para su función; es una buena práctica de gobierno de datos y coincide con la ADA, que exige guardar la información médica en archivos separados y confidenciales con acceso restringido. Dar acceso total viola el mínimo privilegio. Mezclar registros médicos con datos de desempeño incumple la confidencialidad de la ADA. Confiar en la configuración predeterminada no libera al empleador de su propia responsabilidad de cumplimiento.

68. B El acceso basado en roles, con el principio de mínimo privilegio, limita a los gerentes a los datos que necesitan para sus funciones, que normalmente son los de sus subordinados directos. Dar acceso a toda la empresa o a todo el sistema expone datos muy por encima de su necesidad, como los formularios I-9 ajenos a su rol, y negarles todo acceso les impediría cumplir tareas legítimas y rutinarias, como aprobar licencias o revisar pagos.

69. C La norma federal exige conservar el Formulario I-9 hasta la fecha que sea posterior entre tres años después de la contratación y un año después de que termine el empleo. Aquí, tres años desde la contratación (1 de marzo de 2026) es posterior a un año desde la terminación (1 de septiembre de 2025), así que esa fecha manda. La opción de un año tras la terminación ignora el mínimo de tres años, la de dos años no es el plazo desde la contratación, y tres años tras la terminación suma tiempo que la norma no exige.

70. B El tiempo para cubrir (time-to-fill) se mide por convención desde la fecha en que se aprueba o abre la requisición hasta la fecha en que el candidato elegido acepta la oferta, para abarcar todo el ciclo de reclutamiento. Los otros pares de fechas describen ventanas relacionadas pero distintas (retraso de incorporación, publicación externa hasta ascenso interno, o entrevista hasta verificación de antecedentes), y ninguna coincide con la definición estándar.

Palabras clave en inglés

exempt employee	empleado exento	Persona excluida de ciertas reglas de la FLSA, como el pago de horas extra.
nonexempt employee	empleado no exento	Persona protegida por las reglas de salario mínimo y horas extra.
salary basis test	prueba de base salarial	Revisa que el salario fijo no baje por cantidad o calidad del trabajo.
overtime	horas extra	Tiempo trabajado por encima del límite semanal que marca la ley.
FLSA (Fair Labor Standards Act)	Ley de Normas Justas de Trabajo	Ley sobre salario mínimo, horas extra y trabajo de menores.
COBRA continuation coverage	continuación de cobertura COBRA	Permite conservar por un tiempo el seguro médico del trabajo tras ciertos eventos.
ERISA (Employee Retirement Income Security Act)	Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de los Empleados	Ley federal sobre planes privados de jubilación y de beneficios.
fiduciary	fiduciario	Quien maneja un plan y debe actuar en interés de sus participantes.
total rewards	recompensas totales	Todo lo que recibe el empleado: pago, beneficios y otros incentivos.
pay grade	grado o nivel salarial	Grupo de puestos de valor parecido con un mismo rango de pago.
benefits	prestaciones o beneficios	Parte del pago que no es salario, como seguro o plan de jubilación.
at-will employment	empleo a voluntad	Cualquiera de las partes puede terminarlo, salvo límites de ley o de contrato.
disparate treatment	trato dispar o desigual	Tratar distinto a alguien, con intención, por una característica protegida.
disparate impact	impacto dispar o desigual	Una regla neutral que perjudica más a un grupo protegido.
protected class	clase protegida	Grupo que la ley protege contra la discriminación.
BFOQ (bona fide occupational qualification)	calificación ocupacional de buena fe	Característica realmente necesaria para el puesto; excepción legal muy limitada.
reasonable accommodation	adaptación o ajuste razonable	Cambio que permite a una persona solicitar empleo o hacer su trabajo.
undue hardship	dificultad o carga excesiva	Dificultad o gasto tan grande que el empleador puede negar la adaptación.

hostile work environment	ambiente laboral hostil	Acoso por una característica protegida, grave o frecuente, que vuelve abusivo el trabajo.
collective bargaining	negociación colectiva	Negociación entre el empleador y el sindicato sobre condiciones de trabajo.
unfair labor practice	práctica laboral injusta	Conducta ilegal de un empleador o sindicato contra derechos laborales.
grievance	queja formal	Reclamo que sigue un procedimiento establecido, a menudo el del contrato sindical.
just cause	causa justa	Razón suficiente y probada para disciplinar o despedir.
progressive discipline	disciplina progresiva	Medidas que aumentan paso a paso si la conducta no mejora.
job analysis	análisis del puesto	Estudio de las tareas, los requisitos y las condiciones de un trabajo.
forced distribution	distribución forzada	Obliga a repartir a los empleados en porcentajes fijos por nivel de desempeño.
selection ratio	razón de selección	Personas contratadas divididas entre el total de solicitantes.
cost per hire	costo por contratación	Gastos de contratar divididos entre el número de contrataciones.
turnover rate	tasa de rotación	Porcentaje de empleados que se van en un periodo.
employee engagement	compromiso de los empleados	Interés y dedicación que una persona pone en su trabajo.
onboarding	integración de nuevos empleados	Proceso que ayuda a una persona nueva a adaptarse y rendir.
succession planning	planificación de la sucesión	Preparar a personas para ocupar puestos clave en el futuro.
performance appraisal	evaluación del desempeño	Revisión formal de cómo trabaja una persona.
halo effect	efecto halo	Una cualidad buena hace subir toda la evaluación.
horn effect	efecto cuerno	Un defecto hace bajar toda la evaluación.
central tendency	error de tendencia central	Calificar a casi todos con un valor medio.
recency error	error de recencia	Dar demasiado peso a lo ocurrido hace poco.
BARS (behaviorally anchored rating scale)	escala de calificación anclada a conductas	Escala que describe una conducta concreta para cada calificación.
needs assessment	análisis de necesidades	Estudio que muestra qué falta y si la capacitación lo resuelve.
HRIS (human resource information system)	sistema de información de RR. HH.	Programa que guarda y organiza los datos del personal.

negligent hiring	contratación negligente	Responsabilidad del empleador por no investigar a alguien que luego causa daño.
compa-ratio	compa-ratio (razón de comparación)	Pago real dividido entre el punto medio del rango salarial.
pulse survey	encuesta de pulso	Encuesta corta y frecuente para seguir el ánimo de los empleados.
calibration	calibración	Reunión de gerentes para alinear las calificaciones con estándares comunes.
9-box grid	matriz de 9 casillas	Cuadro que ubica a cada persona por desempeño y potencial.
ADDIE	ADDIE	Modelo de diseño de capacitación: análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación.
Kirkpatrick model	modelo de Kirkpatrick	Cuatro niveles para evaluar capacitación: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados.
job rotation	rotación de puestos	Pasar a una persona por varios puestos o áreas para desarrollarla.
system of record	sistema de registro	Fuente autorizada y única de un tipo de datos.
role-based access	acceso basado en roles	Cada usuario ve solo los datos que necesita para su función.

Examundo es independiente. No está afiliado con los organismos que hacen estos exámenes ni tiene su aprobación. Las preguntas son originales, no son del examen real. examundo.tech/es/phr/