

**Anexo 5**

***Pruebas para la obtención de títulos de Técnico y Técnico Superior  
Convocatoria correspondiente al curso académico 2020-2021***

(ORDEN 3299/2020, de 15 de diciembre, del Consejero de Educación y Juventud. (BOCAM martes 22 de diciembre de 2020))

DATOS DEL ASPIRANTE			CALIFICACIÓN
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E o Pasaporte	Fecha:	

Código del ciclo: ADGS01	Denominación completa del ciclo formativo: <b>TÉCNICO SUPERIOR EN ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN</b>
Clave del módulo: 03	Denominación completa del módulo profesional: <b>Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa.</b>

INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA
<ul style="list-style-type: none"><li>• Lea usted detenidamente el examen antes de contestar.</li><li>• Use bolígrafo negro o azul.</li><li>• Escriba con letra clara y legible.</li><li>• El presente ejercicio consta de dos partes:</li><li>✓ <b>LA PRIMERA PARTE</b> son 50 preguntas de respuesta múltiple de las cuales sólo una es correcta. Marque usted, en el <b>CUADRO DE RESPUESTAS</b>, rodeando la que considere correcta. En caso de que quiera corregir su respuesta, tache la incorrecta y vuelva a rodear la que considere correcta.</li><li>✓ <b>LA SEGUNDA PARTE</b> tendrá que resolver cuatro preguntas teóricas a las que debe CONTESTAR RAZONADAMENTE, teniendo en cuenta el currículo del Módulo y el planteamiento de la pregunta. <b>Para contestar, usted dispone únicamente del espacio en blanco que hay a continuación de cada pregunta.</b></li><li>• El tiempo estimado para la prueba es de 120 minutos.</li></ul>

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN
<p>El presente ejercicio consta de dos partes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>LA PRIMERA PARTE</b> está compuesta por 50 preguntas de respuesta múltiple de las cuales sólo una es correcta. Las respuestas incorrectas penalizan con 1/3 de su valor; las no contestadas no tienen penalización. Esta parte vale 5 PUNTOS. <b>ESTA PRUEBA ES ELIMINATORIA</b>, para corregir la siguiente parte será necesario contestar correctamente al menos 25 preguntas.</li><li>• <b>LA SEGUNDA PARTE</b> tendrá que contestar cuatro preguntas teóricas a las que debe CONTESTAR RAZONADAMENTE, teniendo en cuenta el currículo del Módulo y el planteamiento de cada pregunta. <b>Para contestar, usted dispone únicamente del espacio en blanco que hay a continuación de cada pregunta.</b> Esta parte vale 5 PUNTOS, cada pregunta tiene una valoración de 1,25 punto.</li></ul>

# CUADRO DE RESPUESTAS PARTE PRIMERA

1	a	b	c	d	16	a	b	c	d	31	a	b	c	d	46	a	b	c	d
2	a	b	c	d	17	a	b	c	d	32	a	b	c	d	47	a	b	c	d
3	a	b	c	d	18	a	b	c	d	33	a	b	c	d	48	a	b	c	d
4	a	b	c	d	19	a	b	c	d	34	a	b	c	d	49	a	b	c	d
5	a	b	c	d	20	a	b	c	d	35	a	b	c	d	50	a	b	c	d
6	a	b	c	d	21	a	b	c	d	36	a	b	c	d					
7	a	b	c	d	22	a	b	c	d	37	a	b	c	d					
8	a	b	c	d	23	a	b	c	d	38	a	b	c	d					
9	a	b	c	d	24	a	b	c	d	39	a	b	c	d					
10	a	b	c	d	25	a	b	c	d	40	a	b	c	d					
11	a	b	c	d	26	a	b	c	d	41	a	b	c	d					
12	a	b	c	d	27	a	b	c	d	42	a	b	c	d					
13	a	b	c	d	28	a	b	c	d	43	a	b	c	d					
14	a	b	c	d	29	a	b	c	d	44	a	b	c	d					
15	a	b	c	d	30	a	b	c	d	45	a	b	c	d					

## CONTENIDO DE LA PRUEBA:

### PRIMERA PARTE (5 PUNTOS)

- Los factores clave que en el siglo XIX provocan un cambio en los procesos de trabajo son:
  - La máquina de vapor y la electricidad.
  - La división de trabajo y la especialización.
  - La división de trabajo y la departamentalización.
  - La departamentalización y la jerarquización.
- ¿Qué escuela de pensamiento surge como reacción a la organización científica del trabajo?
  - El taylorismo.
  - El fordismo.
  - La escuela de las relaciones humanas.
  - El estajanovismo.
- En relación con las funciones de la dirección de RR.HH. en una empresa concreta, es correcto afirmar que:
  - Siempre existe un Departamento de RR.HH. que las asume.
  - Algunas las suele compartir el Departamento de RR.HH. con la Dirección General.
  - Si no existe Departamento de RR.HH., estarán repartidas entre otros departamentos.
  - Las opciones b) y c) son correctas.
- La planificación de RR.HH.:
  - Consiste en asegurar que los empleados tengan las máximas competencias.
  - Depende de la planificación estratégica de la empresa.
  - Implica desarrollar planes y fijar objetivos.
  - Las opciones b) y c) son correctas.
- Una reestructuración organizativa puede venir motivada por:
  - La introducción de un nuevo proceso de trabajo.
  - Una campaña de publicidad.
  - Una subida del IPC.
  - Ninguna de las anteriores es correcta.

6. **El outsourcing consiste en:**
- a) La subcontratación de empresas externas para realizar trabajos administrativos.
  - b) La subcontratación de uno o varios departamentos de la empresa.
  - c) La realización de tareas mediante empleados cedidos por una ETT.
  - d) La subcontratación de empresas externas para la realización de determinadas tareas o funciones.
7. **En general, la externalización es una opción que permite a la empresa:**
- a) Incrementar sus ventas.
  - b) Reorganizar la empresa.
  - c) Centrarse en su actividad principal.
  - d) Reducir el personal.
8. **Puede ser más conveniente subcontratar una tarea si:**
- a) Es más costoso realizarla internamente.
  - b) Es una actividad continua en el tiempo.
  - c) Es una actividad que requiere control.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
9. **La rotación de personal, medida como índice de abandono, muestra:**
- a) El porcentaje de plantilla por reponer para mantener el mismo número de empleados.
  - b) El porcentaje de plantilla por reponer para disponer del número óptimo de empleados.
  - c) El número de empleados que han salido de la empresa.
  - d) El número de empleados que han entrado en la empresa.
10. **Con respecto a los RRHH, la planificación estratégica de la empresa marca unas pautas en cuanto a la necesidad de:**
- a) Incrementar la plantilla.
  - b) Disminuir la plantilla.
  - c) Incrementar o disminuir la plantilla.
  - d) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.
11. **Un inconveniente del reclutamiento interno es que:**
- a) Es caro y lento.
  - b) Limita las posibilidades de encontrar al trabajador más cualificado para el puesto.
  - c) La adaptación del trabajador es más compleja.
  - d) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.
12. **Si una empresa desea contratar un trabajador que esté desempleado y beneficiarse de las correspondientes bonificaciones, ¿cuál es el mejor sitio donde acudir?**
- a) Empresas de colocación.
  - b) Agencias privadas de colocación.
  - c) Empresas de trabajo temporal.
  - d) Servicio Público de Empleo.
13. **Una ventaja del reclutamiento externo es que:**
- a) Es fácil de realizar y poco costoso.
  - b) Supone una motivación para los empleados.
  - c) Facilita la introducción de puntos de vista distintos en la empresa.
  - d) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.
14. **Como técnica de selección, una dinámica de grupo permite:**
- a) Medir la capacidad técnica del candidato.
  - b) Valorar las habilidades de comunicación y liderazgo del candidato.
  - c) Comprobar la motivación del candidato para el puesto.
  - d) Valorar los conocimientos del candidato.
15. **Como técnicas de selección, las pruebas *in basket* o pruebas de bandeja:**
- a) Valoran los conocimientos del candidato.
  - b) Valoran el liderazgo y la capacidad de trabajo en equipo del candidato.
  - c) Evalúan fundamentalmente las habilidades de comunicación del candidato.
  - d) Son una prueba de trabajo simulado.
16. **Cada vez más empresas ponen en marcha planes de acogida debido, fundamentalmente, a que:**
- a) Quieren tener contentos a los trabajadores.
  - b) Mejora su imagen externa.
  - c) Permite que los nuevos trabajadores sean productivos más rápidamente.
  - d) Tiene ventajas fiscales.

**17. La formación es el proceso que:**

- a) En general, mejora los conocimientos de los trabajadores.
- b) Permite mantener y desarrollar las capacidades productivas de los trabajadores.
- c) Motiva a los trabajadores para estar más contentos.
- d) Permite a la empresa ser más productiva.

**18. La formación es necesaria de manera continua en la empresa fundamentalmente porque:**

- a) Es un elemento motivador para los empleados.
- b) Cambios en los procesos o tecnología pueden exigir nuevas competencias.
- c) Las personas tienden a olvidar y es necesario reforzar los aprendizajes.
- d) Existe una obligación legal por parte de la empresa de realizar formación a sus empleados.

**19. Una acción formativa:**

- a) Es lo mismo que un curso.
- b) Es un concepto más restringido que el de curso.
- c) Es un concepto más amplio que el de curso.
- d) Es un curso presencial.

**20. El método formativo tradicional para la transmisión de conocimientos es:**

- a) El estudio de caso.
- b) El role-playing.
- c) La clase magistral.
- d) El outdoor training.

**21. La evaluación del desempeño es útil para definir planes de carrera y promociones, ya que:**

- a) Detecta aquello que el trabajador hace muy bien.
- b) Detecta aquello que el trabajador hace peor.
- c) Detecta competencias que posee un trabajador y serían valiosas en otros puestos.
- d) Detecta la capacidad de liderazgo.

**22. En el coaching:**

- a) El formador actúa como una guía o entrenador.
- b) El formador actúa como una persona de apoyo.
- c) El formador actúa como un facilitador.
- d) El formador asume un rol.

**23. ¿Qué tipo de motivación se orienta a la obtención de una recompensa?**

- a) Positiva.
- b) Negativa.
- c) Intrínseca.
- d) Extrínseca.

**24. Según Maslow:**

- a) Las necesidades se satisfacen conjuntamente.
- b) Las necesidades se jerarquizan.
- c) Las necesidades se individualizan.
- d) Las necesidades se satisfacen mediante la motivación.

**25. La promoción es un movimiento dentro de la organización de tipo:**

- a) Horizontal.
- b) Vertical descendente.
- c) Vertical ascendente.
- d) Simplemente vertical.

**26. Un inconveniente de los ascensos basados en la antigüedad es que:**

- a) Tiende a ser muy subjetivo.
- b) Suele ser discriminatorio.
- c) No premia el compromiso con la empresa.
- d) No tiene en cuenta el esfuerzo del trabajador.

**27. La movilidad horizontal permite:**

- a) Motivar al trabajador variando las tareas que realiza.
- b) Realizar políticas de deslocalización.
- c) Disminuir las tasas de rotación.
- d) Reducir la plantilla y por tanto los costes de personal.

**28. El absentismo presencial:**

- a) Es equivalente al absentismo no justificado.
- b) Es equivalente al absentismo justificado.
- c) Supone la presencia del trabajador pero dedicado a temas ajenos al trabajo.
- d) Supone la presencia del trabajador en un lugar diferente a su puesto de trabajo.

**29. A que trabajadores con el mismo puesto, pero con rendimientos distintos perciban diferentes retribuciones se llama:**

- a) Equidad.
- b) Equidad interna.
- c) Equidad externa.
- d) Equidad individual.

**30. Un criterio para establecer los criterios de variación de las retribuciones es:**

- a) Los resultados de la empresa.
- b) Los planes de formación.
- c) El modelo de gestión por competencias.
- d) Las recomendaciones de los organismos internacionales.

**31. ¿Cuándo es útil un sistema de retribución variable?**

- a) Si se pueden fijar con claridad los objetivos a cumplir.
- b) Si es sencillo comprobar el logro de los objetivos.
- c) Si se puede calcular con precisión la productividad del empleado.
- d) Las respuestas a) y b) son correctas.

**32. La evaluación del desempeño debe ser un proceso:**

- a) Continuo y puntual.
- b) Continuo y periódico.
- c) Discontinuo y periódico.
- d) Discontinuo e informal.

**33. ¿Qué característica debe tener la evaluación del desempeño?**

- a) Penalizar los fallos.
- b) Visión de futuro.
- c) Centrarse en los aspectos negativos.
- d) Valorar tanto las cuestiones laborales como las personales.

**34. El modelo de gestión por competencias está basado en:**

- a) Los conocimientos de los empleados.
- b) La titulación necesaria para desempeñar un puesto.
- c) La definición de las competencias propias de la empresa.
- d) Traducir los objetivos estratégicos en competencias.

**35. ¿Qué tipo de competencias son más difíciles de adquirir o modificar?**

- a) Conocimientos.
- b) Habilidades.
- c) Actitudes.
- d) Todas ellas por igual.

**36. ¿Cuál es el objetivo principal del enfoque de gestión por competencias?**

- a) Determinar la formación necesaria.
- b) Realizar una gestión integral de los RR.HH.
- c) Definir los niveles salariales.
- d) Permitir la evaluación de los empleados y su asignación al puesto.

**37. ¿Qué mecanismo acredita que la empresa cumple unos determinados estándares de calidad éticos?**

- a) El comité de ética.
- b) El código ético.
- c) El código de buen gobierno.
- d) La auditoría ética.

**38. Si la experiencia real de un producto no cubre las expectativas generadas, esto causará:**

- a) Una mala imagen.
- b) Una mala identidad.
- c) Una falta de reputación.
- d) Una mala reputación.

**39. La RSC puede suponer una ventaja competitiva para la empresa ya que le permite:**

- a) Orientar su modelo de negocios hacia la expansión internacional.
- b) Captar y mantener clientes que comparten los mismos valores.
- c) Conseguir clientes de un segmento más elevado.
- d) Reducir costes de publicidad.

**40. Los stakeholders o grupos de interés:**

- a) Son los colectivos con los que la empresa se relaciona.
- b) La actividad de la empresa tiene un impacto en ellos.
- c) Pueden ejercer influencia sobre la empresa.
- d) Todas las opciones son correctas.

**41. El proceso de acogida:**

- a) Consiste simplemente en recibir a los nuevos empleados.
- b) Consiste en elaborar un plan de acogida.
- c) Se ayuda de elementos materiales y humanos.
- d) Las opciones b) y c) son correctas.

**42. El clima laboral es:**

- a) El nivel de compromiso de los empleados con la empresa.
- b) El ambiente de trabajo percibido por los empleados.
- c) El grado de relación entre los compañeros de trabajo.
- d) El nivel de comunicación entre jefes y subordinados.

**43. ¿Qué caracteriza a la retribución extrínseca?**

- a) Que siempre consiste en dinero.
- b) Que se abona todos los meses.
- c) Que no se recibe si no se trabaja.
- d) Que todos sus componentes son valorables económicamente.

**44. Las pruebas de selección deben orientarse a:**

- a) Medir la capacidad técnica del candidato.
- b) Realizar un descarte previo de candidatos.
- c) Medir de manera objetiva si el candidato tiene las competencias requeridas para el puesto.
- d) Aplicarse siempre de manera previa al reclutamiento.

**45. Un inconveniente del reclutamiento externo es que:**

- a) Puede generar conflictos entre el personal.
- b) Limita las posibilidades de encontrar al trabajador más cualificado para el puesto.
- c) La adaptación del trabajador es más compleja.
- d) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.

**46. La dimensión externa de los valores empresariales hace referencia, sobre todo, a actividades:**

- a) Controladas directamente por la empresa.
- b) Fuera del control directo de la empresa.
- c) Controladas externamente por la empresa.
- d) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.

**47. El conjunto de todos los elementos visuales que componen una marca se denomina:**

- a) Imagen corporativa.
- b) Identidad corporativa.
- c) Definiciones estratégicas.
- d) Cultura corporativa.

**48. Una característica destacable de los valores de una empresa es que deben ser:**

- a) Aceptados por los empleados.
- b) Absolutos.
- c) Revisables.
- d) Originales.

**49. La imagen del futuro deseado por la empresa está contenida en:**

- a) Su definición corporativa.
- b) Su misión.
- c) Su visión.
- d) Sus valores.

**50. Un inconveniente de los ascensos basados en el mérito es:**

- a) La dificultad de conocer las competencias de los trabajadores.
- b) La injusticia del sistema.
- c) Un buen rendimiento en un puesto no implica lo mismo en otro superior.
- d) Es difícil de implantar.

**SEGUNDA PARTE (5 PUNTOS) 1,25 puntos cada una**

**Pregunta 1:**

z

**Enumere y explique muy brevemente las principales funciones que realizan los departamentos de Recursos Humanos en la empresa.**

**Pregunta 2:**

**Defina y explique qué es el reclutamiento y qué fuentes de reclutamiento existen.**



**Pregunta 3:**

**Explique las diferentes fases necesarias para elaborar un plan de formación.**

**Pregunta 4:**

**Explique los ámbitos de actuación de la Responsabilidad Social Corporativa según el modelo de las 3 Ps o triple “bottom line”.**