

## Anexo 2

### Pruebas para la obtención de títulos de Técnico y Técnico Superior

### Convocatoria correspondiente al curso 2022-2023

(Resolución de 13 de diciembre de 2022 de la Dirección General de Educación Secundaria, Formación Profesional y Régimen Especial)

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha:	
Código del ciclo: (1) <b>MSP304</b>	Denominación completa del título: (1) <b>PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES</b>		
Clave / código del módulo: <b>08</b>	Denominación completa del módulo profesional: (1) <b>RELACIONES EN EL ENTORNO DE TRABAJO</b>		
<b>INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimentar los datos del aspirante antes del examen y firmar en todas las hojas que se entreguen.</li> <li>- Tener disponible el DNI en la mesa.</li> <li>- Señalar y escribir con tinta indeleble, que no sea roja, las respuestas y su desarrollo.</li> <li>- Si se ha de rectificar una respuesta, trazar un aspa o tachar con una línea horizontal. No utilizar líquido corrector (Tippex).</li> <li>- Utilizar solamente el papel facilitado por el examinador (con el sello y formato correspondiente).</li> <li>- No utilizar material de consulta (salvo aquél que se autorice expresamente).</li> <li>- Sólo se permite el uso de la calculadora no programable para realizar las operaciones matemáticas en aquellos Módulos Profesionales que las requieran, no admitiéndose móviles ni similares.</li> <li>- El uso del teléfono móvil no está permitido. Se procederá a desconectarlo antes de entrar en el aula donde se realizará la prueba. No se admitirá tampoco el "modo silencio". Si algún alumno espera una llamada "urgente" por cuestiones de enfermedad grave de un familiar o similares, deberá comunicarlo antes de realizar la prueba a los profesores del aula. El incumplimiento de esta norma supondrá la expulsión del aula.</li> <li>- Comenzada la prueba no se podrá salir del aula hasta pasados 30 minutos. En todo caso la prueba finalizará en el horario fijado.</li> <li>- No se podrá abandonar el aula sin entregar el cuestionario de preguntas y la hoja de respuestas.</li> <li>- Una vez abandonada la sala no se podrá volver a entrar.</li> <li>- Quien necesite justificante de haberse presentado a las pruebas, lo solicitará al comienzo.</li> </ul>			
<b>CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- El cuestionario consta de 50 preguntas de tipo test y 5 de reserva que también hay que responder.</li> <li>- Cada pregunta consta de cuatro respuestas de las cuales solo una es la correcta.</li> <li>- Solo se computarán como válidas las respuestas correctas.</li> <li>- Si en una pregunta hubiera más de una respuesta marcada, o existieran dudas para el profesor que califica, se considerará como mal contestada (respuesta incorrecta).</li> <li>- Las cuestiones teóricas (preguntas tipo test) se calificarán de 0 a 10. Para la calificación de este apartado se utilizará la fórmula:</li> </ul> $\text{Puntuación} = \frac{\text{Aciertos} - (\text{Errores}/3)}{50} \times 10$ <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es requisito indispensable sacar un mínimo de 5 para tener una calificación positiva del módulo.</li> <li>- Solo se corregirá la plantilla (última página), no se tendrá en cuenta las respuestas señaladas en el cuadernillo de preguntas.</li> <li>- Las respuestas correctas se marcarán en la casilla correspondiente con (X). Si desea cambiar alguna respuesta tache claramente la marca.</li> </ul>			

(1) Consígnense las denominaciones exactas y los códigos reflejados en el Anexo 3.a o 3.b de las presentes instrucciones.

CALIFICACIÓN

## **PREGUNTAS TIPO TEST**

1. El método Neuland, es una técnica de dirección de equipos:
  - a) de presentación personal y conocimiento de los otros miembros del equipo.
  - b) dirigida a obtener y proporcionar información a los miembros del grupo.
  - c) cuyo objetivo es fomentar la participación de los miembros del grupo.
  - d) que se dirige a la mejora de la calidad y propia de profesionales de alto rendimiento.
2. Belbin define el rol de equipo como:
  - a) sentimiento de formar parte de un grupo y ser reconocidos y aceptado por el mismo.
  - b) nuestra particular tendencia a comportarnos, contribuir y relacionarnos socialmente.
  - c) conjunto de personas interdependientes que se unen en función de sus características y competencias personales bajo la dirección de un líder, con el fin de desarrollar una actividad laboral que les lleve a la consecución de un objetivo común prefijado.
  - d) conjunto de personas que realizan una labor similar de forma autónoma y que no dependen del trabajo del resto de los miembros del grupo.
3. Un grupo de trabajo es:
  - a) un conjunto de personas que realizan una labor similar de forma autónoma y que no dependen del trabajo del resto de los miembros del grupo.
  - b) un conjunto de personas interdependientes que se unen en función de sus características y competencias personales bajo la dirección de un líder, con el fin de desarrollar una actividad laboral que les lleve a la consecución de un objetivo común prefijado.
  - c) un conjunto de personas que realizan una labor similar de forma autónoma y que dependen del trabajo del resto de los miembros del grupo.
  - d) un sentimiento de formar parte de un grupo y ser reconocidos y aceptado por el mismo.
4. Desde el punto de vista de las etapas de comunicación, el ruido se presenta más frecuentemente:
  - a) En la codificación y el emisor.
  - b) En la decodificación y en el receptor.
  - c) Codificación y decodificación.
  - d) Emisor y receptor.
5. Los equipos de alto rendimiento:
  - a) Se centran en un proceso específico con el objetivo de mejorarlo o hacer un cambio total mediante una revisión fundamental y un rediseño del mismo. Sus miembros son dirigidos por la gerencia o por alguien que esté fuertemente relacionado con el proceso en cuestión.
  - b) Están formados por un pequeño grupo de trabajadores que desarrollan su actividad en la misma área de la empresa.
  - c) Sus miembros se reúnen con el propósito de resolver un problema concreto por el que han sido convocados y, una vez alcanzado el objetivo, el grupo se disuelve.
  - d) Son equipos capaces de optimizar los recursos materiales y humanos de los que disponen para dar respuesta a los requerimientos de productividad o servicios por encima de la media de otros equipos similares con los mismos recursos.
6. Según su número de trabajadores, una empresa de 48 empleados es una:
  - a) Microempresa.
  - b) Pequeña empresa.
  - c) Mediana empresa.
  - d) Grande empresa.

7. El taylorismo es:
- Se basa en la presencia de un jefe, que toma las decisiones y tienen toda la responsabilidad.
  - Consiste en la ordenación de las personas mediante el establecimiento de rangos o grados de autoridad y responsabilidad que se relacionan entre sí.
  - Es la forma de agrupar a las personas que se encargan de realizar las mismas funciones con el fin de coordinar y controlar las distintas tareas.
  - pretende conseguir la mayor productividad mediante un sistema de especialización del trabajo de los operarios.
8. La organización que combina la departamentalización de funciones y productos, abandonando las figuras de los jefes de ambas áreas y se asignan especialistas de diferentes departamentos funcionales para que desarrollen su trabajo en uno o más proyectos siendo dirigidos por un gerente de proyecto se denomina:
- Organización líneo-funcional.
  - Organización por comités.
  - Toyotismo.
  - Organización matricial.
9. El estilo de dirección donde no se valora la creatividad de las personas, ya que lo verdaderamente importante es el respeto a la jerarquía y el seguimiento de las normas establecidas por la organización, se denomina:
- Autocrático.
  - Burocrático.
  - Laissez-faire o dejar hacer.
  - Democrático.
10. La teoría que clasifica el liderazgo según la confluencia de tres dimensiones: dos dimensiones clave de la forma de actuar del líder (conducta de tarea y de relación) y una dimensión del modo de trabajar del empleado (nivel de madurez), se denomina:
- Teoría de la malla gerencial de Blake y Mouton.
  - Teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.
  - Teoría X e Y de McGregor o del liderazgo personal.
  - Teoría de rasgos o teoría del gran hombre.
11. Según este autor, la motivación de una persona en el entorno laboral depende de los logros u objetivos que quiere alcanzar en su trabajo y de las probabilidades reales:
- Vroom: Teoría de la expectativa.
  - Locke: Teoría de la finalidad.
  - McGregor: Teoría X e Y del liderazgo personal.
  - Adams: Teoría de la equidad o justicia laboral.
12. Ayudar a comprender mejor las funciones del receptor e incrementar la motivación y el sentimiento de grupo, es uno de los objetivos de la comunicación:
- Horizontal.
  - Vertical.
  - Descendente.
  - Ascendente.
13. La carta que utiliza la empresa para informar a sus trabajadores, proveedores, clientes, accionistas... de determinados asuntos (normas de trabajo, funcionamiento de la organización, criterios de actuación, política a seguir...). Se denomina
- Carta circular.
  - Carta comercial.
  - Carta de presentación.
  - Carta informativa.

14. La descripción detallada y ordenada de hechos concretos o actividades, que se elabora para dar respuesta a una solicitud planteada por una institución o persona que necesita esa información, se denomina:
- Contrato.
  - Memoria.
  - Proyecto.
  - Informe.
15. El criterio para tomar decisiones en ambiente de incertidumbre que representa un abanico de actitudes, desde la más pesimista a la más optimista, ponderando ambas por un índice de optimismo (entre 0 y 1), se denomina:
- Criterio de Hurwicz.
  - Criterio de Laplace.
  - Criterio de Wald.
  - Criterio de Savage
16. Si la información se establece mediante enlaces con los inmediatos; es decir, del jefe al mando intermedio y de este al trabajador, y viceversa, estamos ante una red de comunicación:
- Red en cadena.
  - Red en forma de estrella.
  - Red en círculo.
  - Red en varias direcciones.
17. ¿Cómo se denomina el salario a que pretende satisfacer las necesidades emocionales del trabajador, frente al salario económico que cubre las necesidades materiales?
- Justo.
  - Emocional.
  - Motivador.
  - Integrado.
18. Cuando el objetivo de una reunión es estudiar problemas del equipo de trabajo, analizando las ventajas e inconvenientes de las alternativas planteadas, estamos ante una reunión de tipo:
- Decisoria.
  - Informativa.
  - Formativa.
  - Consultiva-deliberativa.
19. ¿Qué representan los círculos en un árbol de decisiones?
- Nudos.
  - Alternativas a cada nudo.
  - Consecuencias de una acción.
  - Acciones.
20. ¿Cómo se denomina el método de análisis de problemas que agrupa en cuatro bloques las causas primarias o M's?
- DAFO.
  - Diagrama causa- efecto.
  - Árbol causal.
  - Diagrama de Fujiyama.
21. El documento de naturaleza bancaria que posee, especificada, una orden escrita de pago, mediante la cual el titular de una cuenta bancaria, también llamado librador, habilita a otra persona, conocida como beneficiario, a cobrar una cantidad determinada de dinero en la entidad bancaria, o libradora, donde el primero tiene sus fondos, se denomina:
- Letra de Cambio.
  - Pagaré.
  - Factura.
  - Cheque.

22. En una letra de cambio, el librador es aquel:
- a) quien ha de pagar la letra de cambio.
  - b) quien ordena la realización del pago.
  - c) a quien se ha de hacer el pago.
  - d) persona a cuya orden se ha de efectuar.
23. Qué autor defiende que la motivación no es un impulso, sino una situación de necesidades jerarquizadas, donde unas tiene más importancia que otras, según los momentos y el grado de satisfacción
- a) McClelland.
  - b) Herzberg.
  - c) Maslow.
  - d) Piaget.
24. Si en una empresa se produce un estancamiento o las relaciones de poder son fuertemente asimétricas, es síntoma de que la empresa sufre:
- a) ausencia total de conflictos.
  - b) existencia de conflictos latentes.
  - c) existencia de conflictos manifiestos.
  - d) existencia de conflictos simétricos.
25. "Las expectativas que tenemos hacia otras personas, pueden condicionar el éxito o el fracaso de sus objetivos", a esto se le conoce como:
- a) Efecto Pigmalión.
  - b) Efecto Halo.
  - c) Efecto Imperativo.
  - d) Efecto Declarativo.
26. La estrategia de negociación conciliadora y cooperativa que implica un esfuerzo por encontrar una alternativa mutuamente aceptable y que reconcilie a ambas partes, y cuyo resultado sea beneficioso para todos, se denomina:
- a) Competitiva.
  - b) Cooperativa.
  - c) Resolutiva.
  - d) Colaborativa.
27. Las reuniones que mantiene un líder con sus subordinados para que planteen sus dudas y problemas, son un ejemplo de:
- a) Red de comunicación en cadena.
  - b) Red de comunicación en varias direcciones.
  - c) Red de comunicación en círculo.
  - d) Red de comunicación en forma de estrella.
28. A la distancia existente entre lo que una persona expresa de forma consciente y lo que comunica de modo inconsciente a través del lenguaje no verbal, se le denomina:
- a) Arco de distorsión.
  - b) Barrera proveniente de la percepción.
  - c) Barrera personal o psicológica.
  - d) Efecto Pigmalión.
29. El director general de una empresa comunica a sus empleados y al representante sindical los próximos cambios que se van a producir en el departamento, mientras habla realiza un movimiento basculante de su cuerpo. ¿Qué significado tiene este gesto?:
- a) Manifiesta cierta inseguridad.
  - b) Muestra una actitud defensiva.
  - c) Tiene dudas sobre la veracidad del discurso.
  - d) Está pensando sobre la toma de decisión.

30. Reunir un gran número de interpretaciones sobre un mismo asunto, evitando así el monopolio interpretativo y participativo en el que se suele caer cuando se trata de un tema en un grupo muy numeroso, es un objetivo principal de la dinámica:
- Lluvia de ideas.
  - Outdoor training.
  - Juego de rol.
  - Phillips 6-6.
31. ¿Cuáles son los dos tipos de lenguaje específico en el ámbito profesional?
- Ascendente y descendente.
  - Tecnicismo y Jerga.
  - Comunicación formal e informal.
  - Lenguaje técnico y tecnicismo.
32. La técnica de investigación que se utiliza para identificar y solucionar problemas o analizar una situación que consiste en agrupar las opiniones de varios expertos en el tema, de manera anónima, sin necesidad de estar en el mismo sitio, se denomina:
- Método Focus group.
  - Análisis DAFO.
  - Método Delphi.
  - Análisis de Pareto.
33. El medio de resolución de conflictos que tiene como objetivo obtener una solución extrajudicial de una controversia entre las partes implicadas. Se obtiene un laudo fundado en derecho y que es equivalente a una sentencia judicial firme. Con carácter ejecutivo, se denomina:
- Mediación.
  - Arbitraje.
  - Conciliación.
  - Decisión de un Tribunal Laboral.
34. ¿Qué teorías defienden que ningún estilo de liderazgo es mejor para todas las situaciones?
- Teorías del gran hombre.
  - Teorías de contingencia.
  - Teorías de los Rasgos.
  - Teorías transformacionales.
35. Las teorías de liderazgo que se centran en las conexiones formadas entre líderes y seguidores y no solo en el rendimiento del grupo, sino también en que cada uno de los miembros del grupo pueda desarrollar todo su potencial, se denominan:
- Teorías transaccionales.
  - Teorías de contingencia.
  - Teorías de los Rasgos.
  - Teorías transformacionales.
36. La técnica de comunicación oral que consiste en condensar un mensaje que llame la atención de alguien en pocos segundos o minutos, obteniendo como resultado una entrevista o reunión con esa persona para más adelante, se denomina:
- Elevator Pitch.
  - Atención telefónica.
  - Outdoor training.
  - Resumen.
37. La negociación en la que una parte gana y la otra pierde, se denomina:
- Negociación distributiva o competitiva.
  - Negociación integradora o cooperativa.
  - Negociación bilateral.
  - Negociación multilateral.

38. En la toma de decisiones, si las personas pueden asignar probabilidades a los estados de la naturaleza de los que depende la efectividad de su decisión, se está ante una situación de:
- Certeza.
  - Incertidumbre.
  - Riesgo.
  - Seguridad.
39. El criterio para tomar decisiones en situación de incertidumbre donde se otorga la misma probabilidad de que sucedan a todas las alternativas posibles y a partir de aquí, la decisión a tomar será aquella que proporcione un mayor valor esperado, se denomina:
- Criterio de Laplace.
  - Criterio de Savage.
  - Criterio optimista.
  - Criterio de Hurwicz.
40. El tipo de negociación en la que las partes no son conscientes de que están llevando a cabo una negociación, es una negociación:
- Explícita
  - Distributiva
  - Integradora
  - Tácita
41. La técnica de toma de decisiones que permite evaluar las diferentes consecuencias que pueden derivarse de una decisión, donde se representa gráficamente el problema ofreciendo una visión estructurada del orden en el que se van sucediendo los hechos y las consecuencias de las decisiones adoptadas se denomina:
- Técnica de Delphi.
  - Técnica nominal de grupo.
  - El árbol de decisiones.
  - Técnica de votación múltiple.
42. La motivación que incita a formar parte de algo, a implicarse con la misión de la empresa que busca los intereses del equipo, los intereses individuales pasan a un segundo plano, y lo que importa es lo que más conviene a la organización, se denomina:
- Trascendente.
  - Completa.
  - Por competencias.
  - Integral.
43. El tipo de poder en el que se cumplen las órdenes porque el trabajador se identifica con el director por su carisma y le admira, se denomina:
- Poder de información.
  - Poder de referente.
  - Poder de experto.
  - Poder de conexión.
44. La técnica de fomento de la creatividad que persigue romper los mecanismos mentales (predeterminados y estandarizados) que limitan el potencial creativo, utilizando vías no habituales en la resolución de problemas, se denomina:
- Lista de atributo.
  - Role-playing.
  - Parrilla de ideas de Zwicky.
  - Pensamiento lateral.

45. ¿En qué tipo de procesos selectivos no se valora tanto la preparación académica y práctica de los candidatos, sino que se da prioridad a sus capacidades y habilidades personales?
- Estructurados.
  - No estructurados.
  - Por competencias.
  - Basados en dinámicas de grupo.
46. La técnica que mejora la resolución de problemas en grupo, mediante la utilización de las habilidades visuales, auditivas y cinestésicas, cuyo método requiere que los participantes aprendan y escuchen además de proporcionar voz a todos ellos, se denomina:
- Phillips 6:6.
  - Role-playing.
  - Estudio de casos.
  - LEGO Serious Play.
47. Un mando intermedio:
- Asume la dirección operativa.
  - Sus principales competencias o funciones son: planificar; ser responsable del producto o servicio que se realiza bajo su autoridad; organizar; coordinar; transmitir la cultura de la empresa; motivar; vigilar; facilitar la comunicación; supervisar el trabajo.
  - Es una pieza clave en el éxito del Plan de Prevención de la empresa y en el proceso de integración y acogida de nuevos trabajadores.
  - Todas las respuestas son correctas.
48. Señale la respuesta incorrecta:
- Los auténticos líderes no se distinguen por su talento innato o su dominio técnico, sino por su capacidad de inspirar en otros energía, pasión y entusiasmo.
  - Un líder cuenta con la autoridad moral.
  - Un líder se caracteriza porque cuenta con una autoridad formal y un poder legítimo derivado de su posición en la empresa.
  - No todo líder es un directivo.
49. ¿Cómo se denomina el conflicto que afecta a una sola persona y solemos denominarlo dilema?
- Intrapersonal.
  - Interpersonal.
  - Intergrupo.
  - Intragrupo.
50. El método de decisión dentro de un equipo caracterizado por que un pequeño subgrupo domina y decide las acciones a poner en práctica, se denomina método de decisión:
- Por ausencia de respuesta de parte del equipo.
  - Autoritaria.
  - Oligárquica.
  - Mayoritaria.

## **PREGUNTAS DE RESERVA**

51. Las negociaciones según el criterio de clasificación del ámbito de la negociación, pueden ser:
- a) Interpersonal; intergrupar.
  - b) Diplomática; Comercial; Legal; Laboral (colectiva).
  - c) Directa; delegada o a través de representantes.
  - d) Bilateral; multilateral.
52. La función predominante de los jefes de sección, de división o equipos es:
- a) La ejecución de planes y la de dirección de personas (asignación de tareas y supervisión).
  - b) La organización (análisis, estudio, obtención de información...)
  - c) La planificación (definición de estrategias, objetivos a largo plazo...) y son los máximos responsables del cumplimiento de los objetivos.
  - d) La correspondiente con la dirección intermedia.
53. La teoría de liderazgo que defiende que el comportamiento del líder depende de la visión que tenga de las personas que trabajan con él, se denomina:
- a) Teoría X y teoría Y.
  - b) Teoría de los rasgos o del gran hombre.
  - c) Teoría de la malla gerencial.
  - d) Teoría del liderazgo situacional.
54. ¿Qué técnica de motivación laboral se realiza a través de un tutor que basándose en la observación, ayuda a un empleado de forma personalizada a mejorar su comunicación con otras personas, a mejorar el ambiente en el que se desenvuelve, y a potenciar sus capacidades.?
- a) Coaching
  - b) Training
  - c) Job walking
  - d) Sightseeing.
55. La técnica de comunicación que consiste en responder a una crítica admitiendo que se ha cometido un error, pero separándolo del resto de acusaciones, se denomina
- a) Banco de niebla
  - b) Aserción negativa
  - c) Efecto halo
  - d) Disco rayado

## PLANTILLA PARA RESPUESTAS

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha:	
Código del ciclo: (1) <b>MSP304</b>	Denominación completa del título: (1) <b>PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES</b>		
Clave / código del módulo: <b>08</b>	Denominación completa del módulo profesional: <b>RELACIONES EN EL ENTORNO DE TRABAJO</b>		

### RESPUESTAS TIPO TEST:

	a	b	c	d
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

	a	b	c	d
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				

### RESPUESTAS PREGUNTAS RESERVA:

	a	b	c	d
51				
52				
53				
54				
55				

CALIFICACIÓN PRUEBA			
+	-	Blanco	Nota