



PRUEBAS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULOS DE TÉCNICO Y TÉCNICO SUPERIOR

Convocatoria de 2023

ORDEN 3299/2020, de 15 de diciembre

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

Código del ciclo: (1) SSCS01	Denominación completa del ciclo formativo: (1) Ciclo Formativo de Grado Superior en EDUCACIÓN INFANTIL
Clave del módulo: (1) 0017	Denominación completa del módulo profesional: (1) HABILIDADES SOCIALES

INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA

Lea atentamente y por completo todas las instrucciones y consúltelas cuantas veces sea preciso.
Cumplimente en su totalidad todos los datos requeridos y firma antes de comenzar el examen, tanto en la primera página como en la plantilla de respuesta.

Sobre la mesa del examen solo podrá haber:

- Una copia del examen y otra de la hoja de respuestas.
- Bolígrafo azul o negro.
- DNI, tarjeta de residencia pasaporte o carnet de conducir. Manténgalo en un lugar visible todo el tiempo de duración de la prueba.

Durante el examen no podrá utilizar ningún material que no haya sido especificado en las instrucciones publicadas.

La duración de la prueba es de 1 hora y 15 minutos.

Durante la realización de la prueba es obligatorio mantener los móviles y cualquier otro aparato electrónico apagados y guardados.

Una vez comenzada la prueba ninguna persona podrá abandonar la sala antes de media hora del inicio de la prueba.

Todas las hojas que se le reparten para la realización de la prueba deberán ser entregadas a la finalización de las mismas, aunque no hayan sido utilizadas o sean un borrador. Solo se podrán usar el papel entregado por la persona que examina.

Durante la realización de la prueba se observarán todas las normas elementales de comportamiento. Todos los participantes permanecerán en silencio. Para preguntar se levantará la mano.

FORMA DE RESPONDER A LAS PREGUNTAS.

Las respuestas se cumplimentarán en bolígrafo azul, preferentemente. No utilizar en ningún caso tinta roja.

Las respuestas de la prueba tipo test han de ser contestadas en la plantilla que se entrega para las respuestas

Puede escribir en las hojas de preguntas, **pero solo serán contempladas las respuestas que estén en la PLANILLA DE RESPUESTAS.**

Para contestar adecuadamente siga las siguientes reglas:

- Señalar solo una opción de las que se presentan y solo una. Señalar más de una opción será considerado como respuesta incorrecta.
- La respuesta correcta se marcará con un aspa (X) en la plantilla en la casilla de respuesta que corresponda.
- Si se ha equivocado y desea cambiar su respuesta por otra, rellene el cuadro con tinta en la incorrecta (■) y marque la que considere correcta con un aspa (X). No se utilizará ningún tipo de corrector (tippex).

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN

La prueba consta de 40 preguntas tipo test, con tres opciones de respuesta y una valoración total de 10 puntos.

- Cada pregunta correcta sumará 0,25 puntos
- Cada pregunta fallada restará -0,125 puntos
- Cada pregunta no contestada o que induzca a error 0 puntos

Para superar la prueba se ha de obtener una calificación igual o superior a cinco puntos. Será requisito imprescindible aprobar esta prueba para corregir la siguiente.

La puntuación obtenida tendrá un peso específico del 70% de la nota final.



1.- En una situación de comunicación interpersonal, facilita dicha comunicación:

- A. Personalizar los comentarios
- B. Generalizar los comentarios para que la persona no se sienta aludida
- C. Centrarse en cuestiones poco importantes

2.- Según la teoría de los juegos formulada por Von Newman, aplicada a los grupos, cuando hablamos de “juegos de suma cero” nos estamos refiriendo a:

- A. Situaciones de conflicto o de toma de decisiones donde lo que gana una persona (o varias) lo pierden el resto de las personas, como ocurre con la decisión por mayoría.
- B. Situaciones de toma de decisiones donde se llega a un acuerdo donde todos ganan y se toman decisiones por consenso.
- C. Situaciones de conflicto donde se pretende “humillar” al oponente, pensando que cuanto “más haga que pierda el otro, más ganaré yo”, cuando en realidad pierden los dos.

3.- Entre los tipos de interacción que se dan en los grupos, cuando hablamos de “interacción por falsa oposición” estamos hablando de:

- A. Cuando una persona del grupo hace una propuesta, otra se niega a llevarla a cabo, dando sus argumentos de por qué no está de acuerdo.
- B. Cuando una persona del grupo hace una propuesta, otra hace un juicio de valor haciéndole una crítica mirando todo lo malo que puede ocurrir.
- C. Cuando una persona del grupo hace una propuesta, otra propone la suya que no tiene nada que ver con la anterior

4.- Eduard de Bono hace una propuesta de explicación del pensamiento colectivo (pensamiento grupal) con la metáfora de los “6 sombreros”. Podemos sacar como conclusión:

- A. En la resolución de un problema o toma de decisiones, existen muchos puntos de vista que tenemos que tener en cuenta y todos son importantes.
- B. Nos enseña a pensar de manera creativa y pretende que se usen más en los grupos los sombreros verde (pensamiento creativo), rojo (pensamiento emocional) y amarillo (pensamiento positivo) como los más adecuados para el pensamiento colectivo.
- C. Nos hace consciente del uso del sombrero negro (pensamiento negativo) como el más usado en nuestras interacciones grupales y nos enseña a desligarnos de él.

5.- Cuando hablamos de “pensamiento colectivo” en los equipos de trabajo es cuando:

- A. Anulamos las críticas y evaluación y juicios de valor a las aportaciones de los demás para dirigirnos a una mayor cohesión grupal
- B. Los pensamientos individuales se van modificando por las aportaciones de los otros, ya sea para aportar nuevas ideas como para juzgarlas o valorarlas
- C. Entre todos a través de dinámicas como “la lluvia de ideas” o “*brainstorming*” tenemos un solo pensamiento común

6.- La distancia de entre 46 cm y 1,20 cm, que solemos emplear en las relaciones con personas cercanas, se denomina

- A. Zona íntima
- B. Zona pública
- C. Zona personal

7.- En una situación de trabajo grupal, la estructura comunicativa en cadena es aquella que

- A. Es la más descentralizada, ya que la comunicación fluye entre todos los miembros del grupo por igual.
- B. Es muy centralizada, siendo una persona la que distribuye la información desde el centro para el resto (coordinador).
- C. Es muy centralizada, porque la información parte de una sola persona.

8.- Señala la frase incorrecta. En el uso de la inteligencia emocional, la flor de Plutchik plantea un modelo de 8 emociones básicas que nos sirve para poder comprender mejor el origen de las emociones (comprensión emocional).

- A. Las emociones complejas tienen su origen o se generan por la combinación de otras emociones.
- B. Las emociones evolucionan a mayor intensidad si el estímulo que las provoca no desaparece.
- C. Para aprender a gestionar las emociones, primero hay que comprenderlas.



9.- Albert Ellis, desde su modelo de terapia racional-emotiva, sostiene que:

- A. Las personas de manera inconsciente pueden tener pensamientos y razonamientos irracionales de modo automático.
- B. En la sociedad actual, la familia y las otras instituciones influyen y determinan, directa o indirectamente la manera en que llegamos a creer ideas supersticiosas (pensamiento “mágico”).
- C. En la mayoría de las veces, nuestro pensamiento se rige por esquemas racionales y lógicos, basados en las consecuencias de situaciones pasadas de las que aprendemos.

10.- Según Salovey y Mayer, quien tiene la habilidad de “facilitación emocional” es alguien que:

- A. Es capaz de regular sus emociones, de controlarlas y saber manejarlas en distintos contextos
- B. Es capaz de ser consciente de que sus emociones pueden estar dirigiendo o condicionando su forma de comportarse o de pensar.
- C. Es capaz de comprender sus emociones, de donde parten cuál es su origen

11.- Cuando hablamos de roles en los grupos, el “rol adquirido” se refiere a

- A. La posición de una persona en el grupo su ubicación en la estructura del grupo.
- B. El valor concedido por parte de otros miembros del grupo a una posición alcanzada.
- C. La conducta que se espera de quien ocupa dicha posición en un grupo.

12.- Cuando se habla de comunicación efectiva en las relaciones interpersonales, una de las razones por las que hacemos una crítica es (señala la falsa).

- A. Porque hay algo que nos hace sentirnos incómodos o molestos.
- B. Porque hay alguien que lesiona alguno de nuestros derechos o de los otros.
- C. Porque queremos conseguir que el otro cambie de opinión.

13.- Cuando se habla de las estructuras en las que conforman los grupos, sobre todo los grupos de trabajo, nos encontramos estructuras “psicóticas” o “tontas”, estamos hablando de:

- A. Estructuras donde cada tímida propuesta de interés es juzgada únicamente en términos de pertenencia o no a las coaliciones enfrentadas.
- B. Estructuras que pierden mucho tiempo y energía en conseguir sus objetivos, incluidos los individuales, generando alto malestar y escasa operatividad, sobre todo por pugnas internas .
- C. Estructuras donde la distribución de poder es vertical, uno es el que toma las decisiones o comunica las informaciones y el resto las acata sin cuestionarlas.

14.- La frase “Las personas que me hacen daño son malvadas y deben recibir un castigo” es un ejemplo de error cognitivo:

- A. Sobregeneralización, porque sólo te fijas en lo negativo
- B. Dicotomización, por irse a los extremos si alguien te hizo daño
- C. Selección negativa, porque de un aspecto haces un “mundo”

15.- Una de las principales ventajas de la técnica de grupo “Tormenta de ideas” cuando hablamos de “grupos inteligentes” es:

- A. La capacidad innata de generar la creatividad en participantes en la técnica, ya que, desde una participación mínima, ya se aportan de manera sistemática y organizada, ideas distintas y diversas que facilitan el pensamiento divergente.
- B. Su manejo en el grupo con una capacidad aditiva y multiplicativa, incorporando todas las posturas o generando nuevas posturas o ideas a partir de las anteriores, generando una mayor adscripción a la idea por ser generada colectivamente.
- C. La capacidad crítica positiva que se desarrolla al favorecer la escucha activa y la valoración desde todos los puntos de vista, dando peso específico a las ideas y eliminando las ideas que no aportan o suman al grupo.



16.- Según la teoría del “poder social” de French y Raven, el líder es un rol dentro de un grupo que ejerce algún tipo de poder (influencia sobre otros). Ellos definen el “poder de referencia” como

- A. Aquel que ofrece recompensas y refuerza con incentivos positivos con el fin de conseguir aquello que quiere, influyendo en el cambio de comportamientos, se convierte en un referente para repetir conductas.
- B. Aquel que ejerce su influencia aunque no esté presente y lo hace en función de sus características o cualidades personales, que los demás consideran atractivas o valiosas,
- C. Aquel que se deriva de sus conocimientos, experiencia y habilidades, reconocidos por el grupo, buscando influir en los comportamientos grupales apelando al reconocimiento y autoridad que le dan esos conocimientos en un área particular.

17.- Cuando usamos la técnica del “banco de niebla” en una situación interpersonal supone

- A. Escuchar al otro sus opiniones y reconocerle que puede tener razones legítimas para hacernos las objeciones que nos hacen, aunque no estemos de acuerdo con ellas.
- B. Sugerir alternativas a otra persona, las veces que sea necesario, sobre cómo mejorar lo incorrecto
- C. Ignorar los comentarios o conductas conflictivas o impropias de la otra persona, realizando una extinción, para que nuestro interlocutor no aplique la técnica de “disco rayado” y cambiar de tema para centrar la atención en otras cosas.

18.- Las ventajas que obtenemos en la toma de decisiones grupales frente a la individual se refiere a...

- A. Mayor implicación entre las personas que han tomado la decisión y mayor responsabilidad para llevarla a cabo, en su puesta en marcha, por el hecho que haber sido tomada la decisión en equipo.
- B. Seguimiento y control de las decisiones tomadas ya que al existir una mayor participación en la decisión y al ser asumida, todos harán un control tanto interno (individual) como externo (presión de grupo) para su cumplimiento.
- C. Mayor calidad en la decisión tomada, ya que los puntos de vista son más amplios, se han valorado y tenido en cuenta la situación, los protagonistas y las posibles consecuencias, analizando las ventajas y los inconvenientes.

19.- En la ventana de Johari, cuando estamos hablando de “mi yo ciego”

- A. Se refiere a lo que yo conozco de mí y lo que los demás también conocen
- B. Se refiere a lo que yo conozco de mí y lo que los demás ignoran.
- C. Se refiere a lo que yo desconozco de mí y lo que los demás conocen de mí.

20.- Las “neuronas espejo” son un componente fisiológico del ser humano que se relaciona con

- A. La capacidad de socialización imitando
- B. La capacidad de expresar las emociones cuando vemos a otro expresarlas (en términos puramente educativos)
- C. La capacidad de empatía innata en el ser humano.

21.- El modelo de mediación que más se usa en el ámbito comunitario es aquel que

- A. Tiene como objetivo la mejora de la comunicación, y la modificación de las relaciones de cara a crear nuevos canales de comunicación asertiva y que facilite los acuerdos.
- B. Tiene como objetivo una nueva mirada del otro, la adquisición de habilidades y capacidad para transformar sus formas de enfrentar los conflictos desde el reconocimiento del otro y de sí mismos.
- C. Tiene como objetivo la búsqueda de los mejores acuerdos que satisfagan a ambas partes participantes en el conflicto.

22.- Según J. P. Ledreach los elementos que tenemos que tener en cuenta para analizar y resolver el conflicto son,

- A. Las personas/ partes implicadas, definición y análisis del problema y el proceso y dinámica usada para la resolución.
- B. Los protagonistas, las dinámicas de poder en la relación, las percepciones individuales del problema, las emociones y los valores y principios de las personas que ponen en juego en dicho problema o conflicto.
- C. Los protagonistas, estilos de comunicación (canales, códigos y lenguaje no verbal) y las implicaciones para los protagonistas.



23.- La mirada es un componente no verbal

- A. Que utilizamos de manera inconsciente para comunicarnos
- B. Que expresa el interés que tenemos en el mensaje que estamos emitiendo
- C. Que expresa el interés que tenemos en el mensaje que estamos escuchando.

24.- La reunión es una herramienta que tenemos que preparar bien para que cumpla sus objetivos ya que suponen la principal tarea que han de realizar todos los equipos de trabajo. Para ello debemos cuidar y planificar de cara a...

- A. Trabajos previos que debamos hacer antes de las reuniones (como sondeos, preparación de espacios, convocatorias, etc.); durante la reunión (elaboración de un orden del día, elaboración de materiales para el seguimiento de la reunión, determinación de los tiempos de participación, etc.) y al finalizar la reunión (recoger un acta para después archivarlo, etc.).
- B. Determinar bien los roles de la reunión, quién ha de ser el/la dinamizador/a principal, el/secretario/a y la persona moderadora que da los turnos de palabra.
- C. Determinar los objetivos de la reunión para plasmarla en una convocatoria donde se determinen aspectos como el orden del día, información de los objetivos, temas a tratar, lugar y duración de la misma, para que quien acuda sepa de antemano qué es lo que se va a encontrar.

25.- Un indicador de la competencia social “trabajo en equipo” es:

- A. Utiliza estrategias de negociación para ofrecer a sus interlocutores un marco de negociación a partir del conocimiento de los intereses de ambas partes, buscando soluciones donde ganen todos
- B. Crea sinergias para cumplir oportunamente los objetivos que se plantea el grupo
- C. Percibe los sentimientos y puntos de vista del otro, interesándose activamente por sus problemas, las soluciones que aporta o propone

26.- La cohesión grupal cuando hablamos de un grupo, hace referencia a:

- A. El equilibrio entre las formas de pensar en los grupos llegando a acuerdos por consenso
- B. Al pensamiento común que guía a todos los componentes del grupo
- C. Al clima de confianza y seguridad entre los miembros del grupo.

27.- En la comunicación diaria en nuestras relaciones interpersonales, cuando hablamos de la “naturaleza comportamental” de la comunicación, nos estamos refiriendo a:

- A. Nos comunicamos sobre todo con los mensajes verbales que señalan los comportamientos
- B. Lo importante es que haya inconsistencia entre el comportamiento verbal y el no verbal
- C. En ocasiones el comportamiento no verbal puede invalidar el comportamiento verbal (el mensaje)

28.- Cuando estamos formando un grupo, las fases de desarrollo grupal cuando hablamos de la etapa de “orientación” nos estamos refiriendo a:

- A. La etapa en la que buscamos el ajuste del individuo al grupo a través de técnicas de cohesión grupal
- B. La etapa en la que tenemos que explorar las motivaciones de las personas por querer participar en el grupo y los posibles mecanismos de defensa que desarrollen en función de sus expectativas y temores.
- C. La etapa en la que trabajamos para la mayor eficacia del grupo, todas las actividades que trabajen la cooperación, la escucha activa y la toma de decisiones de cara a un aprendizaje en el trabajo en equipo.

29.- Entre los “estilos personales” que adoptamos en el enfrentamiento al conflicto nos encontramos con los siguientes (señala la falsa) :

- A. Evitativo que se caracteriza por, cuando se da el conflicto, ceder habitualmente a los puntos de vista de los otros, renunciando a los propios.
- B. Compromiso, basada en la negociación, en la búsqueda de soluciones de acuerdo, normalmente basadas en el pacto y en la renuncia parcial al interés del individuo o de los grupos. La solución satisface parcial a ambas partes.
- C. Colaborativo, que implica un nivel de incorporación de unos y otros en la búsqueda de un objetivo común, supone explorar el desacuerdo, generando alternativas comunes que satisfagan ambas partes.



30.- Cuando decidimos utilizar técnicas o dinámicas de grupo tenemos que tener en cuenta

- A. Que son instrumentos o medios que se utilizan para facilitar la comunicación en un grupo, favoreciendo la escucha activa y trabajando las distorsiones que existen en el grupo por falta de comunicación.
- B. Que hay que usarlas como un juego en la dinamización y desinhibición, cuando necesitamos romper las dinámicas “psicóticas” de los grupos y crear así un buen clima grupal.
- C. Que las usamos para ayudar al grupo a conseguir unos objetivos dependiendo de la situación y que convierten en un fin en sí mismas, donde la reflexión sobre lo que ha ocurrido en esa dinámica es lo más importante.

31.- Un instrumento utilizado para registrar aspectos observables de la práctica profesional que consiste en un conjunto de indicadores relacionados con el aspecto que se desea evaluar, señalando la presencia o ausencia de los mismos, se denomina:

- A. Escala de estimación
- B. Lista de control
- C. Autoinforme / Autorregistro

32.- El ser humano es un ser social y como tal vive situaciones cotidianas en el día a día donde se integra en distintos grupos. Sobre las motivaciones o razones de las personas al pertenecer a grupos nos encontramos:

- A. Por significación social, ya que perteneciendo al grupo tienes más probabilidades de poder influir en los demás y ese tipo de control es el que más motiva.
- B. Por poder, ya que evitar riesgos y prevenir dificultades, defenderse de otros, y reducir la incertidumbre es altamente motivador
- C. Sentido y creencia en el grupo, porque los objetivos que el grupo persigue coinciden con los valores personales, se subordinan intereses particulares en favor de conseguirlos

33.- Cuando somos personas referentes en nuestra labor como educador@s infantiles, tenemos que tener en cuenta que cuando hablamos de “naturaleza interdependiente de los cambios” en la comunicación interpersonal se hace referencia a

- A. Es importante centrar nuestros objetivos en el cambio de nuestro interlocutor, haciéndolo de manera asertiva
- B. El cómo nos comunicamos, puede influir en las resistencias o en los cambios que puede realizar el interlocutor, sobre todo cuando la comunicación o no es buena o es difícil.
- C. Nuestro comportamiento no tiene por qué hacer que la otra persona cambie de opinión, ésta tiene que darse cuenta por sí solo

34.- Uno de los aspectos que más tenemos que analizar a la hora de la resolución de un conflicto interpersonal es cuando:

- A. La escalada del conflicto se resuelve antes si cuidamos las formas o las incorrecciones que cometemos al querer afrontarlo, para solamente después volver al origen del conflicto.
- B. En una situación conflictiva es socialmente más efectivo pensar en el cálculo de ganancias personales a largo plazo, que nos permita ver el coste social al corto plazo.
- C. Es más eficaz, a la hora de defender posturas individuales, trabajar el coste de “no acuerdo” que los beneficios individuales

35.- Una conducta socialmente habilidosa se define por

- A. Lo habilidoso que es el comportamiento.
- B. Los objetivos que persigue y las consecuencias que tiene la conducta.
- C. El sistema de creencias que expresa en la situación social.

36.- Entre las técnicas para llegar a acuerdos, el orden en el cual la intervención de una tercera parte decisoria en la resolución del conflicto es (de menos intervención a más intervención).

- A. Negociación, conciliación, mediación, arbitraje, juicio
- B. Negociación, mediación, arbitraje, conciliación y juicio
- C. Mediación, negociación, conciliación, arbitraje y juicio



37.- La mediación supone... (la mediación es...)

- A. Que un “juez”, después de oídas las partes en conflictos graves, usando el papel de mediador, tome la decisión sobre qué es lo más conveniente para cada uno
- B. Un abordaje de los conflictos desde terceras personas no implicadas en los mismos que arbitra con las partes buscando acuerdos, consensos y soluciones
- C. El acuerdo llevado a cabo con la intervención de un tercero imparcial, satisface a los dos, donde todos ganan.

38.- El líder “ laissez faire” es un tipo de rol de grupo que

- A. Puede ser una persona que manifiesta una bondad excesiva, o por otro lado carencia de habilidades, o la propia indiferencia hacia el grupo.
- B. Es un líder que cree en la autonomía del propio grupo y su metodología se basa en que “dejando hacer” el grupo aprende de sus errores, madura y va decidiendo a dónde quiere ir.
- C. Es una persona que adopta un rol amable, con capacidad de influencia desde la asertividad, la comunicación eficaz y evitando en todo momento el conflicto interpersonal.

39.-Llamamos producto/s de una reunión de equipo a :

- A. Las actas de una reunión con las conclusiones y acuerdos de la misma
- B. Dependerá de los objetivos para los cuales se convoca una reunión, siendo en algunos casos la información transferida (reuniones de informativas) o la formación de comisiones de trabajo (reuniones organizativas), o las propuestas aprobadas (reuniones decisorias), según el caso.
- C. Los documentos que se hayan de elaborar a partir de la reunión recogiendo las propuestas y decisiones para la elaboración de un plan de trabajo.

40.-Entre las tareas del dinamizador/a de una reunión ya sea de equipo o ya sea en su labor de atención a las familias, tenemos

- A. De producción: Fijar el plan de trabajo del equipo, presentar el orden del día y los objetivos de la reunión, centrar al grupo respecto al tema a tratar, moderar las intervenciones y resumir las conclusiones y decisiones adoptadas.
- B. De facilitación: Resolver conflictos que surjan, ser intermediario entre las diferentes posturas y procurar que todos se sientan oídos y respetados. Intervenir cuando surjan bloqueos
- C. De regulación: Moderar la reunión, posibilitar que todos participen, controlar que determinadas personas acaparen el uso de la palabra y estimular a los que menos aportan. Facilitar un buen clima grupal que favorezca dicha participación.

PREGUNTAS DE RESCATE:

41.- En el procedimiento para resolver un conflicto uno de los pasos más importantes

- A. Es definir de forma clara y concisa cual es el problema o conflicto
- B. Es elegir las palabras y el momento adecuado para actuar
- C. Es buscar el máximo de alternativas que den respuesta al otro para que ceda a tus propuestas

42.- Llamamos reuniones “vacías”

- A. A las reuniones en las que se pierde mucho el tiempo debatiendo y solucionando conflictos relacionados con la definición de los temas, con la utilización de materiales, con la toma de decisiones, con la interacción, con la forma de trabajar o con la manera de entender el poder y a las que no se llega a conclusiones productivas.
- B. A las reuniones en las que se tratan temas distintos al mismo tiempo por lo que, al estar mal organizadas, no se permite tratar adecuadamente ninguno de los temas y no se llega a conclusiones.
- C. A aquellas en las que no habría necesidad de reunirse; porque no hay tareas que resolver, porque las tareas ya están resueltas de antemano o porque se resuelven en otro “lugar”.