

## Pruebas para la obtención del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas

### 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:	DNI, NIE o Pasaporte	Fecha:	
Código del ciclo: <b>ADGS02</b>	Denominación completa del título: <b>Técnico superior en Administración y Finanzas</b>		
Código del módulo: <b>0648</b>	Denominación completa del módulo profesional: <b>Recursos humanos y responsabilidad social corporativa</b>		

### INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA

- **Cumplimente sus datos** (datos del aspirante) antes de comenzar la prueba.
- Tenga disponible el **DNI, Tarjeta de identidad de extranjero o Pasaporte** en la mesa.
- Guarde **apagado** (o silenciado) su **teléfono móvil** y/o su reloj inteligente.
- La prueba se realizará necesariamente con **bolígrafo azul o negro** (no se permite lápiz).
- **Utilice la calculadora** (en ningún caso su teléfono móvil) con la que haya concurrido a la prueba.
- Utilice **solamente el papel y material** facilitado por el examinador.
- No puede utilizar **ningún material de consulta**.
- **Escriba sus respuestas** en la “**HOJA DE RESPUESTAS AL EXAMEN**” (última hoja). **Sólo se tendrán en cuenta las repuestas escritas en esta hoja**. No se valorarán las respuestas marcadas en el cuerpo del examen.
- Si se ha de rectificar una respuesta, trazar un aspa o tachar dicha respuesta. No utilice líquido corrector (Tippex).
- **No se permite abandonar el aula** hasta que hayan transcurrido 15 minutos desde el inicio de la prueba.
- **Tiempo de realización de la prueba: 1 hora**.

### CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN

**La prueba** consistirá en **30 preguntas tipo test**. Cada pregunta tendrá cuatro alternativas posibles de solución (a/b/c/d), y **una sola respuesta válida**.

La valoración de las respuestas se ajustará al siguiente criterio:

- Las respuestas correctas valen **1 punto**.
- Las respuestas en blanco no se valoran (**0 puntos**).
- Las respuestas erróneas valen **-0,33 puntos**, es decir, restan **0,33 puntos**.

Luego mediante la aplicación de una sencilla regla de tres, se obtendrá la correspondiente puntuación sobre 10 puntos.

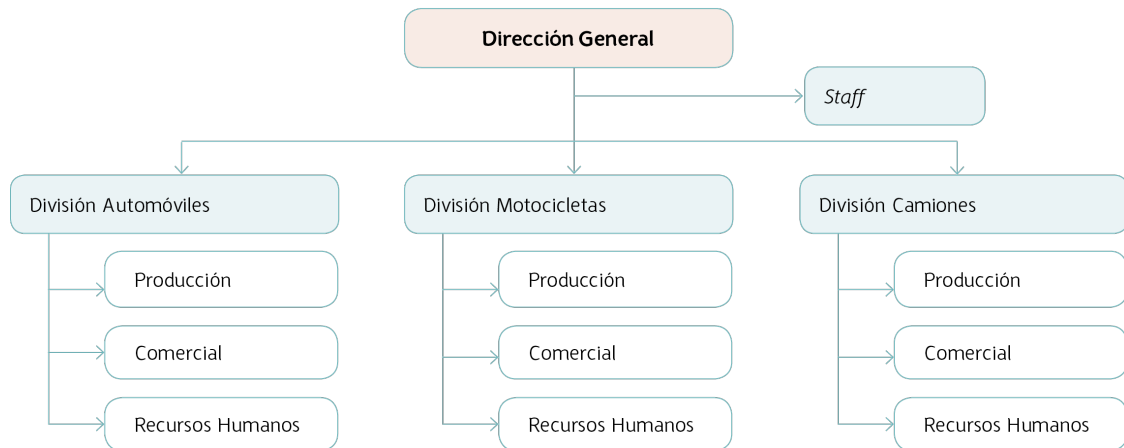
Para superar esta materia será necesario obtener en esta prueba presencial final una **calificación igual o superior a 5 puntos** (sobre el total de 10 puntos).

### CALIFICACIÓN

--

# EXAMEN DE RHRSC

1. El siguiente organigrama, es un ejemplo de:



- a) Organización divisional por funciones
- b) Organización divisional por mercados
- c) Organización divisional por productos
- d) Organización divisional por clientes

2. La ayuda anual para formación de una empresa con 120 trabajadores, suponiendo que el año anterior hubiera cotizado a la Seguridad Social por un importe de 15.100€ en concepto de cuotas de formación profesional, será:

- a) 15.100€
- b) 11.325€
- c) 9.060€
- d) 7.550€

3. El currículum que organiza la información partiendo de los logros más recientes y llegando hasta los más antiguos o al revés, es:

- a) El currículum cronológico
- b) El currículum funcional
- c) El currículum creativo
- d) El currículum por proyectos

4. La ética empresarial forma parte de:

- a) El Know how de la empresa
- b) La cultura empresarial
- c) Los conceptos de moral y del deber
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

5. Si la empresa “Ámbar” S.A. fabricase cuatro productos muy diferentes entre sí, que han de gestionarse por separado, ¿qué estructura recomendarías?

- a) Una estructura divisional para toda la empresa.
- b) Una estructura divisional para el área productiva.
- c) Una estructura funcional que dé respuesta a las distintas necesidades de la empresa.
- d) Cualquiera de las tres opciones anteriores es válida.

6. Networking no consiste en:

- a) Trabajar utilizando Internet.
- b) Establecer relaciones profesionales de cara a la búsqueda de empleo.
- c) Establecer relaciones personales de cara a la búsqueda de empleo.
- d) Crear perfiles en las redes sociales.

7. Una empresa dedicada a la actividad aseguradora, tiene encargada la realización de las nóminas se a una gestoría externa. Se está plantando integrar dicha tarea dentro de la empresa. Tomará dicha decisión:

- a) Si el coste de la gestoría externa es menor que si lo realiza la propia empresa
- b) Si los costes fijos que surgen con su realización (salarios, seguros sociales, etc.) superan el coste de la gestoría externa.
- c) Si el coste de realizar dicha tarea dentro de la empresa es menor que el coste de su realización por la gestoría externa.
- d) Si la dirección tiene conocimientos para supervisar adecuadamente la realización de dicha tarea.

8. Posibilita practicar los conocimientos adquiridos en los centros educativos, a la vez que permite al empresario preseleccionar a sus futuros trabajadores:

- a) Bolsas de empleo.
- b) Formación en Centros de trabajo.
- c) Red EURES
- d) Sindicatos

9. La teoría X y la teoría Y de McGregor:

- a) Representa dos estilos opuestos de gestión de los recursos humanos. La teoría Y se basa en la autoridad y el cumplimiento de unas órdenes por parte de los trabajadores y la teoría X es un modelo de gestión más democrático que permite la participación de los trabajadores.
- b) Define dos modelos de gestión de los recursos humanos basado en la motivación de los trabajadores.
- c) Representa dos estilos opuestos de gestión de las personas. La teoría X parte de la idea de que a las personas no les gusta demasiado trabajar y necesitan funcionar bajo órdenes e instrucciones. La teoría Y en cambio, contempla a los trabajadores como personas a las que les gusta su trabajo, se implican y se sienten motivadas, y necesitan, por tanto, una dirección más flexible y democrática que permita su participación.
- d) McGregor propone seguir el estilo de la teoría X para aumentar la motivación de los empleados y, en todo caso, buscar modelos intermedios que no deleguen responsabilidades, reconozcan el trabajo de las personas, faciliten la formación de sus trabajadores y establezcan salarios de acuerdo al trabajo realizado

10. La dirección estratégica de Recursos Humanos no considera a los trabajadores:

- a) Un recurso competitivo.
- b) Un recurso que desarrollar.
- c) Un coste que minimizar.
- d) Un factor clave para el éxito empresarial.

11. La empresa “Rosa, S.A.” tiene 150 trabajadores que trabajan a jornada completa (8 horas/día), 225 días laborables al año. El año pasado se perdieron, por distintas causas, un total de 750 jornadas al año (280 no justificadas). ¿Cuál fue el índice de absentismo total de la empresa el pasado año?

- a) 0,83%
- b) 2,22%
- c) 1,39%
- d) 3,73%

12. Como contrapeso al paradigma de una inteligencia única, surgió la teoría de:
- La inteligencia emocional.
  - Las inteligencias múltiples.
  - La inteligencia artificial.
  - Las inteligencias paralelas.
13. Cuando un trabajador finaliza la relación laboral con la empresa, ésta está obligada a conservar el contrato de trabajo desde dicha finalización:
- Mínimo 5 años.
  - Mínimo 6 años.
  - Mínimo 4 años.
  - No está obligada a conservarlo.
14. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la responsabilidad social corporativa es:
- El conjunto de acciones para que las actividades de las empresas tengan repercusiones positivas en la sociedad.
  - El conjunto de acciones de las empresas para que mejoren la competitividad e incrementen el valor añadido.
  - El conjunto de acciones de las empresas para el menor impacto social y medioambiental.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
15. Sabiendo que el punto mínimo de una banda salarial es de 26.000€, el punto medio es de 32.000€ y el punto máximo de 40.000€. ¿Cuál es el coste de equidad de un trabajador que pertenece a esa banda salarial y percibe 21.000€?
- 5.000€
  - 6.000€
  - 11.000€
  - 19.000€
16. El indicador de la inteligencia general de las personas se denomina:
- Coficiente intelectual.
  - Cociente intelectual.
  - Cociente emocional.
  - Coficiente emocional.
17. La empresa “Azul, S.L.” tenía una plantilla de 42 personas al principio de 2022, y al finalizar ese año su plantilla era de 54 personas. A lo largo del año han sido contratadas 24 personas, y se han producido 3 bajas por jubilaciones y una por fallecimiento del trabajador. El índice de rotación de personal ha sido del:
- 25%
  - 16,67%
  - 62,5%
  - 37,5%
18. Durante el periodo de prueba en la contratación laboral:
- La empresa está obligada a notificar al trabajador la extinción de la relación laboral con 15 días de antelación.
  - El trabajador tiene derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato.
  - El trabajador no posee aún los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores de la plantilla.
  - La empresa podrá dar por finalizado el contrato del trabajador sin necesidad de preaviso.

19. ¿Qué es el manual de buenas prácticas?
- El reglamento del régimen interno de la empresa
  - La guía de la correcta forma de actuar
  - La cultura empresarial
  - El régimen disciplinario de la empresa
20. La motivación de equidad en el ámbito de las organizaciones tiene que ver con un sentimiento básico de justicia, que surge cuando:
- Las aportaciones del trabajador a la organización son proporcionales a sus resultados y cuando se da menor proporcionalidad (entre aportaciones y resultados) en el resto de los trabajadores de la empresa con los que se compara.
  - Las aportaciones del trabajador a la organización son proporcionales a sus resultados y cuando se da esa misma proporcionalidad (entre aportaciones y resultados) en el resto de los trabajadores de la empresa con los que se compara.
  - Las aportaciones del trabajador a la organización son más que proporcionales a sus resultados, y cuando se da menos proporcionalidad (entre aportaciones y resultados) en el resto de los trabajadores de la empresa con los que se compara
  - Las aportaciones del trabajador a la organización son proporcionales a sus resultados independientemente de que se de esa misma proporcionalidad (entre aportaciones y resultados) en el resto de los trabajadores de la empresa con los que se compara.
21. En un hospital que en la actualidad cuenta con 300 camas, han decidido ampliar a 350 camas en el próximo año. Calcula la plantilla del personal de enfermería para el próximo año (año 5), teniendo en cuenta la evolución que se muestra a continuación:

AÑO	Nº DE CAMAS	PERSONAL ENFERMERÍA
1	150	55
2	200	70
3	250	85
4	300	100
5	350	¿?

- 105
  - 110
  - 115
  - 120
22. ¿Qué es un stakeholder?
- Un miembro de la empresa
  - Una persona externa a la empresa
  - Un grupo de interés interno o externo
  - Un accionista de la empresa
23. La empresa “Violeta, S.L.” dedicada a la fabricación de juguetes, dispone de una plantilla de 100 empleados para un volumen de producción de 20.000 unidades al año. Según la ratio de proporcionalidad, el número de empleados que necesitará la empresa el próximo año, para alcanzar una producción de 24.000 será de:
- 104 empleados
  - 110 empleados
  - 120 empleados
  - 124 empleados

24. Los incentivos en las empresas tienen como principal objetivo directo:
- Reducir el absentismo.
  - Mejorar la calidad del producto.
  - Motivar a los trabajadores.
  - Reforzar las relaciones personales.
25. En el Servicio Público de Empleo Estatal:
- Los empresarios no pueden buscar trabajadores, pero los trabajadores sí pueden buscar empleo.
  - Es obligatorio realizar el reclutamiento a través de este servicio.
  - Se deben registrar en este servicio las contrataciones de los trabajadores.
  - No es necesario que se registren en este servicio las contrataciones.
26. En los procesos de selección, las pruebas selectivas:
- Son imprescindibles.
  - Se debe tomar la decisión basándose únicamente en su resultado.
  - Se deben considerar un complemento al proceso selectivo.
  - Todas las anteriores son falsas.
27. El periodo de prueba de los trabajadores técnicos titulados, salvo que el convenio colectivo establezca otro límite, no podrá exceder de:
- Dos meses.
  - Tres meses.
  - Cuatro meses.
  - Seis meses.
28. Existe una jerarquía de las necesidades humanas. Conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. La motivación aparece cuando se persigue una satisfacción, y desaparece según se va consiguiendo” Indique el autor que defiende esta postura:
- McClelland.
  - Vroom.
  - Maslow.
  - Gibson.
29. De acuerdo con la Teoría de la motivación – higiene o teoría bifactorial de Herzberg:
- Los factores motivadores son los que determinan el mayor o menor grado de satisfacción en el trabajo y hacen referencia al tratamiento que las personas reciben en su trabajo
  - Los factores de higiene están relacionados con el contexto de trabajo y determinan el mayor o menor grado de satisfacción en el trabajo
  - Los factores de higiene están relacionados con el contexto de trabajo y hacen referencia al tratamiento que las personas reciben en su trabajo
  - Los factores motivadores, están relacionados con el contexto de trabajo y hacen referencia al contenido del trabajo.
30. La gestión y organización de la formación en la empresa debe encomendarse a:
- El director del departamento de recursos humanos.
  - El director general.
  - Un responsable de formación.
  - Los sindicatos en sus áreas de formación.

**Pruebas para la obtención del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas**  
**Convocatoria correspondiente al curso académico 2022-2023**

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

**HOJA DE RESPUESTAS AL EXAMEN**  
**Recursos humanos y responsabilidad social corporativa**

**Para cada pregunta indique con letra clara la respuesta correcta: a, b, c, d.**

Pregunta	Respuesta
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

Pregunta	Respuesta
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	