

Pruebas para la obtención de títulos de Técnico y Técnico Superior

Convocatoria correspondiente al curso 2024-2025

(Resolución de 19 de diciembre de 2024 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: ELEM01	Denominación completa del título: INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y AUTOMÁTICAS
Clave/código módulo: 04	Denominación completa del módulo profesional: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA
<ul style="list-style-type: none">La duración de la prueba es de 90 minutos.La prueba consta de dos partes:<ul style="list-style-type: none">a) Un cuestionario formado por 40 preguntas tipo test con cuatro opciones de las cuales solamente una es correcta. Se deberá marcar en el cuestionario la respuesta correcta rodeando con un círculo la letra de la respuesta que se considera correcta. En caso de error, se tachará con un aspa la respuesta errónea y se volverá a rodear con un círculo la que se considere correcta. En caso de no quedar clara la respuesta elegida, se considerará la pregunta en blanco.b) Dos preguntas prácticas sobre el contenido del examen.Cumplimentar los datos del aspirante antes del examen y firmar en todas las hojas que se entreguen.Tener disponible el DNI en la mesa.Señalar y escribir con tinta indeleble, que no sea roja, las respuestas y su desarrollo.Utilizar expresiones precisas y correctas, y procurar entregar el examen lo más limpio posible.Si se ha de rectificar una respuesta, trazar un aspa o tachar con una línea horizontal. No utilizar líquido corrector (Tippex).Utilizar solamente el papel facilitado por el examinador.No utilizar material de consulta.Se permite sólo el uso de calculadoras no programables.Está prohibido el uso de cualquier dispositivo electrónico durante la realización de la prueba.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN
<p>La puntuación de cada una de las partes que componen la prueba será la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">El cuestionario: cada pregunta de tipo test correcta puntuará 0,2 puntos, y cada respuesta errónea restará 0,05 puntos. Si no se marca ninguna respuesta en la pregunta de tipo test no sumará ni restará puntos.Las preguntas prácticas: cada pregunta corta se puntuará sobre 1 punto.Para aprobar la prueba será necesario obtener un mínimo de 5 puntos. En el caso de sacar al menos un 5, la calificación será un número entero de aplicar el siguiente criterio de redondeo de los decimales: si los decimales de la calificación son inferiores a 0,5, se redondeará a la baja; si los decimales son igual o superior a 0,5 se redondeará al alza. A esta regla se aplican las siguientes excepciones: las calificaciones del examen entre 4 y 4,99 se redondearán siempre a 4 y las inferiores a 1 se redondearán a 1.

CALIFICACIÓN
.....

PREGUNTAS TIPO TEST

Preguntas sobre orientación profesional y búsqueda activa de empleo:

1. Para realizar el autoanálisis personal y profesional antes de iniciar la búsqueda de empleo y de esa forma detectar tus puntos fuertes y débiles, deberás analizar tus conocimientos, habilidades y actitudes. ¿Qué es lo que se entiende como habilidades?
 - a) ¿Cómo lo haces?
 - b) ¿Qué formación tienes?
 - c) ¿Qué sabes hacer?
 - d) Todas las respuestas son correctas.
2. ¿Cómo se llama el portal europeo de la movilidad profesional que permite buscar empleo en la Unión Europea?
 - a) European Job Center.
 - b) Fundae.
 - c) Europass.
 - d) Eures.

Preguntas sobre gestión del conflicto y equipos de trabajo:

3. Señala la afirmación correcta. En los equipos de trabajo
 - a) Se genera una sinergia positiva y sus esfuerzos individuales resultan un nivel de desempeño mayor que la suma de sus partes.
 - b) No son productivos. Si se busca aumentar la productividad es mejor trabajar individualmente.
 - c) En general su trabajo no se muestra superior al que se desarrolla individualmente.
 - d) Los equipos y los grupos de trabajo son lo mismo.
4. Según Belbin, que contribución realiza en los equipos de trabajo el rol que se denomina “cerebro”:
 - a) Coordina los esfuerzos de todos para alcanzar las metas, aunque no ocupe el cargo de director o directora, y transmite seguridad al equipo.
 - b) Es la persona más sensible a las necesidades e inquietudes de cada integrante del equipo. Fomenta la unidad y las relaciones armoniosas.
 - c) Realiza el seguimiento continuo de las tareas del equipo. Busca el cumplimiento de los plazos y los mayores niveles de perfección.
 - d) Es una persona llena de ideas, creativa e imaginativa, una fuente de propuestas y sugerencias. Resuelve problemas difíciles.
5. El arbitraje para solucionar un conflicto supone que ...
 - a) Las partes escogen a una persona que será la encargada de resolver el problema mediante una decisión que se llama laudo.
 - b) Las partes escogen a una persona que, aunque no resuelve el conflicto, motiva e insta a alcanzar un acuerdo

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

- c) Las partes escogen a una persona que propone soluciones para facilitar el acuerdo entre las partes.
- d) El conflicto lo resuelven las partes enfrentadas sin la intervención de nadie más.

Preguntas sobre el contrato de trabajo y relaciones laborales:

6. Indica en cuál de los siguientes ejemplos se está aplicando el principio de norma mínima:

- a) Como el Estatuto de los Trabajadores establece que las vacaciones serán como mínimo 30 días naturales, un convenio colectivo podrá establecer un mínimo de 30 días o más vacaciones, pero nunca menos de 30.
- b) En una empresa descansan 25 minutos por cada 5 horas según convenio; pero es adquirida por otra que aplica un convenio nacional que establece un descanso de 15 minutos. Se deberá aplicar el convenio que sea más favorable.
- c) La plantilla no puede rechazar las vacaciones retribuidas, el salario ni los periodos de descanso.
- d) Disfrutar durante dos años del descanso por el bocado o el café sin tener que recuperar tales periodos mediante la prolongación de la jornada. Este derecho no lo puede suprimir la empresa sin que la persona trabajadora esté de acuerdo.

7. Una relación se considera laboral cuando cumple una serie de requisitos. Uno de esos requisitos es que la relación debe ser dependiente. ¿Qué significa que la relación es dependiente?

- a) Que toma la determinación de trabajar o no, elige para quién lo hace y toma la decisión de poner fin a la relación laboral en cualquier momento.
- b) Que la empresa organiza la actividad y decide cuándo, dónde y cómo ha de realizarse.
- c) Que el resultado del trabajo y los medios de producción utilizados pertenecen a la empresa, por tanto, la plantilla no soporta las pérdidas, pero tampoco percibe las ganancias de la compañía, independientemente de los resultados positivos o negativos de esta.
- d) Todas las respuestas son correctas.

8. ¿Qué contrato debe utilizar una empresa que desea sustituir a una persona trabajadora que ha causado baja médica?

- a) Cualquier contrato temporal podría ser utilizado.
- b) Contrato de sustitución por persona trabajadora.
- c) Contrato por circunstancias de la producción.
- d) Contrato fijo discontinuo.

9. **¿En qué caso se puede utilizar el contrato por circunstancias de la producción?**
- a) Acumulación de tareas o exceso de actividad de la empresa.
 - b) Sustitución de trabajadores con contratos suspendidos temporalmente.
 - c) Para cubrir la parte de jornada que deja vacante un jubilado parcial.
 - d) Ninguna de las causas mencionadas pueda dar origen a una contratación eventual por circunstancias de la producción.
10. **Indica cuál de las siguientes afirmaciones es correcta al hablar de los derechos de las personas trabajadoras durante el periodo de prueba de un contrato de trabajo:**
- a) Tiene derecho al alta de la Seguridad Social, al pago del salario y al pago de una indemnización por la extinción del contrato de trabajo.
 - b) No tiene derecho al alta de la Seguridad Social, ni al pago del salario y tampoco al pago de una indemnización por la extinción del contrato de trabajo.
 - c) Tiene derecho al alta de la Seguridad Social y al pago del salario pero no al pago de una indemnización por la extinción del contrato de trabajo.
 - d) No tiene derecho al pago del salario ni la indemnización por la extinción del contrato de trabajo pero sí tiene derecho al alta en la Seguridad Social.
11. **¿A qué descanso tiene derecho durante la jornada una persona mayor de 18 años?**
- a) A 30 minutos si la jornada supera las cuatro horas y media.
 - b) A 15 minutos si la jornada supera las cuatro horas y media.
 - c) A 30 minutos si la jornada supera las seis horas.
 - d) A 15 minutos si la jornada supera las seis horas.
12. **Si una persona trabajadora decide reducir su jornada para el cuidado de un hijo menor de 9 meses, ¿cuánto podría reducir su jornada de trabajo?**
- a) Una hora al día, divisible en dos fracciones de media hora.
 - b) Entre una y dos horas al día.
 - c) Un mínimo del cincuenta por ciento de la jornada.
 - d) Entre una octava parte y la mitad de la jornada.
13. **¿Qué condiciones de trabajo se está afectando cuando se aplica a una persona trabajadora una modificación sustancia de las condiciones del trabajo?**
- a) Cuando la empresa modifica el centro de trabajo de la persona trabajadora trasladándole a otra localidad.
 - b) Cuando la empresa modifica las funciones que desempeña la persona trabajadora de manera habitual.
 - c) Cuando la empresa modifica la jornada laboral, el horario o la cuantía salarial de la persona trabajadora.
 - d) Todas las respuestas son correctas.

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

- 14. ¿Qué efectos tiene para la persona trabajadora la suspensión del contrato de trabajo?**
- La interrupción temporal del contrato de trabajo de forma que la persona trabajadora no tiene que trabajar pero tampoco cobraría salario.
 - La interrupción temporal del contrato de trabajo de forma que la persona trabajadora no tiene que trabajar pero mantiene el derecho a cobrar el salario.
 - La finalización de la relación laboral de manera definitiva.
 - La finalización de la relación laboral de manera definitiva pero con derecho a una indemnización.
- 15. Una empresa decide despedir a uno de sus trabajadores porque ha faltado tres días a trabajar sin haberlo justificado. ¿Ante qué despido nos encontramos?**
- Un despido colectivo.
 - Un despido objetivo.
 - Un despido disciplinario.
 - Un despido por grave incumplimiento del empresario.
- 16. ¿Qué ocurre cuando un tribunal laboral considera un despido como improcedente?**
- Que la persona trabajadora deberá ser readmitida a su trabajo.
 - Que la persona trabajadora deberá decidir entre ser readmitida al trabajo o extinguir el contrato de trabajo con derecho a una indemnización.
 - Que la empresa deberá decidir entre readmitir a la persona trabajadora a su puesto de trabajo o extinguir el contrato de trabajo con derecho a una indemnización.
 - Que la persona trabajadora queda finalmente despedida.
- 17. ¿Cuántas personas trabajadoras tiene que tener como mínimo una empresa para poder constituir un Comité de empresa?**
- En todas las empresas se pueden constituir Comité de empresa.
 - Mínimo 10 personas trabajadoras.
 - Mínimo 50 personas trabajadoras.
 - Mínimo 100 personas trabajadoras
- 18. Si una persona trabajadora es despedida y no está de acuerdo, ¿qué tiene que hacer?**
- Presentar una demanda de despido ante el Juzgado de lo Social.
 - En un primer paso tendrá que realizar un acto de conciliación con la empresa para intentar llegar a un acuerdo, y en caso de no lograrlo presentar una demanda de despido ante el Juzgado de lo Social.
 - Presentar una demanda ante los representantes de los trabajadores para que proceden a la denuncia de la situación.

- d) Presentar una demanda de despido ante el Tribunal Supremo que es el órgano judicial que resuelve los casos de despido.

Preguntas sobre la Seguridad Social:

19. **¿Cuál es la duración de la prestación que concede la Seguridad Social por el nacimiento y cuidado de un menor?**
- a) 16 semanas pero sólo para la madre.
 - b) 16 semanas a repartir entre los dos padres, es decir, 8 semanas para cada padre.
 - c) 16 semanas a repartir entre los dos padres según decidan.
 - d) 16 semanas para cada uno de los padres.
20. **¿Qué prestación podrá solicitar una persona trabajadora a la Seguridad Social que va a estar tres meses de baja sin poder ir a trabajar por un accidente que sufrió en el trabajo?**
- a) La Incapacidad Temporal.
 - b) La prestación por muerte y supervivencia.
 - c) La Baja Laboral por Incapacidad Profesional.
 - d) La Incapacidad Permanente.
21. **La incapacidad permanente absoluta inhabilita a la persona trabajadora para ...**
- a) Realizar tareas de su profesión, aunque podrá dedicarse a otras profesiones.
 - b) Realizar tareas de cualquier profesión.
 - c) Realizar cualquier tarea de su vida profesional o personal.
 - d) Todas las afirmaciones anteriores son incorrectas.
22. **¿Cuán tiempo se tendrá que haber cotizado a la Seguridad Social para poder pedir la prestación por desempleo contributiva al haberse quedado sin trabajo una persona trabajadora?**
- a) Ninguna porque cualquier persona trabajadora que se quede sin empleo podrá solicitarla.
 - b) Tendrá que tener al menos 6 meses cotizados.
 - c) Tendrá que tener al menos 12 meses cotizados.
 - d) Tendrá que tener al menos 18 meses cotizados.

Preguntas sobre conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo:

23. **A la posibilidad de que una persona trabajadora sufre un daño derivado del trabajo, nos referimos a ...**
- a) Un factor de riesgo.
 - b) Un riesgo laboral.
 - c) Un daño derivado del trabajo.
 - d) Una condición de trabajo.

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

- 24. Un accidente de trabajo es el accidente en misión. ¿cuándo se produce un accidente en misión?**
- Al desplazarse por motivos laborales en la jornada de trabajo.
 - Al ir y volver del lugar de trabajo a casa.
 - El accidente en misión no se puede considerar un accidente de trabajo porque no tiene relación de causalidad con el trabajo.
 - Ninguna de las respuestas es correcta.
- 25. La ergonomía es una técnica de prevención cuyo objetivo consiste en ...**
- Prevenir la aparición de enfermedades profesionales.
 - Adaptar el trabajo a las condiciones fisiológicas y psicológicas de las personas trabajadoras para evitar la fatiga física o mental.
 - Mantener el estado óptimo de salud de las personas trabajadoras.
 - Evitar los accidentes de trabajo.
- 26. La evaluación de riesgos es un proceso destinado a ...**
- Planificar las medidas de prevención y protección.
 - Estimar la importancia de los riesgos que no pueden evitarse.
 - Planificar las medidas de emergencia.
 - Introducir en la gestión de la prevención los principios de la acción preventiva.
- 27. ¿A partir de qué nivel de exposición al ruido el empresario tendrá que adoptar medidas preventivas?**
- 70 dB(A).
 - 75 dB(A).
 - 80 dB(A).
 - 85 dB(A).
- 28. ¿Qué elementos se tienen que dar para que se produzca un incendio?**
- Un combustible, un comburente y una reacción en cadena.
 - Un combustible y una energía de activación.
 - Un combustible, un comburente y una energía de activación.
 - Un combustible, un comburente, una energía de activación y una reacción en cadena.
- 29. ¿Cuál de las siguientes condiciones de trabajo NO es un riesgo ergonómico de la carga de trabajo?**
- Los movimientos repetitivos.
 - El estrés.
 - La postura de trabajo.
 - La manipulación manual de cargas.

Preguntas sobre planificación de la prevención de riesgos en la empresa:

- 30. ¿Cómo se considera el tiempo empleado para realizar los reconocimientos médicos que realiza la empresa para la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras?**
- a) Se considera tiempo efectivo de trabajo y deberá ser gratuito para la persona trabajadora.
 - b) Se considera tiempo efectivo de trabajo pero no tendrá carácter gratuito para la persona trabajadora.
 - c) Se tendrán que realizar fuera de la jornada de trabajo de la persona trabajadora pero será gratuito para la persona trabajadora.
 - d) Se tendrán que realizar fuera de la jornada de trabajo de la persona trabajadora y no será gratuita para la persona trabajadora.
- 31. El documento a través del cual se integra la prevención en el sistema de gestión de la empresa es ...**
- a) La evaluación de riesgos.
 - b) La planificación de la acción preventiva.
 - c) El plan de autoprotección.
 - d) El plan de prevención.
- 32. ¿En qué empresas será obligatorio constituir un Comité de Seguridad y Salud para garantizar la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales?**
- a) En todas las empresas se tendrá que constituir un Comité de Seguridad y Salud.
 - b) En las empresas de 10 o más trabajadores.
 - c) En las empresas de 50 o más trabajadores.
 - d) En las empresas de 100 o más trabajadores.
- 33. ¿Qué modalidad de organización de la prevención en la empresa se tendrá que implantar en una empresa que tiene 600 trabajadores?**
- a) La designación de una o varias personas trabajadoras.
 - b) La constitución de un servicio de prevención propio.
 - c) La constitución de un servicio de prevención ajeno.
 - d) Cualquier de las tres opciones anteriores podría elegirse. La empresa elegiría la que más le conviniera.
- 34. El organismo español de referencia en España sobre prevención de riesgos laborales es ...**
- a) La Inspección de Trabajo.
 - b) La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - c) Los organismos técnicos de las comunidades autónomas.
 - d) El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 35. Siguiendo la clasificación de las situaciones de emergencia según su gravedad, ¿cómo se denominaría la emergencia que puede ser controlada con los medios materiales y humanos disponibles en el lugar de trabajo y próximos al lugar del accidente?**
- a) Incidente.
 - b) Conato de emergencia.
 - c) Emergencia parcial.
 - d) Emergencia general.

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

Preguntas sobre medidas de prevención y protección en la empresa y primeros auxilios:

36. Las medidas de prevención consisten en ...

- a) El conjunto de medidas que tienen como objetivo la protección simultánea de varias personas trabajadoras expuestas a un determinado riesgo, bien cubriendo los elementos peligrosos, bien evitando el acceso a estos.
- b) El conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa dirigidas a evitar la aparición de riesgos laborales.
- c) El conjunto de actividades adoptadas o tendentes a eliminar, minimizar o disminuir los daños que los diferentes riesgos previstos podrían ocasionar a las personas trabajadoras.
- d) El conjunto de medidas para adaptar el trabajo a la persona trabajadora.

37. ¿Qué tipo de medida son los resguardos de las máquinas?

- a) Una medida preventiva.
- b) Una medida de protección colectiva.
- c) Una medida de protección individual.
- d) Una medida de emergencia.

38. ¿Qué forma geométrica y color de seguridad tendrá una señal de panel que quiera indicar obligación?

- a) Con forma triangular y color de seguridad amarillo.
- b) Con forma redonda y color de seguridad azul.
- c) Con forma rectangular y color de seguridad rojo.
- d) Con forma rectangular y color de seguridad verde.

39. En la conducta PAS en primeros auxilios, la P significa

- a) Proteger
- b) Prevenir.
- c) Proceder.
- d) Permanecer.

40. ¿Qué acción NO se deberá realizar al actuar sobre una quemadura de tercer grado?

- a) Refrescar con agua durante 15 o 20 minutos.
- b) Acudir al centro sanitario.
- c) Cubrir con gasas humedecidas con suero fisiológico.
- d) Retirar los restos de ropa que han quedado en la quemadura para que no se infecte.

PREGUNTAS CORTAS

1. Calcula las deducciones que se le aplicará a una persona trabajadora con un contrato de circunstancias de la producción en su nómina por cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y desempleo.

Las retribuciones que percibe esta persona trabajadora son:

- ✓ Salario base: 1.800 €.
- ✓ Plus de antigüedad: 200 €
- ✓ Por las horas extraordinarias realizadas en ese mes percibe 80 €.
- ✓ A lo largo del año percibe dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en diciembre, siendo cada una de ellas la cantidad que resulta de suma el salario base y el plus de antigüedad.

2. Carlos, trabajador de una empresa de electricidad, sufrió un accidente laboral y ha estado de baja durante 15 días en el mes de marzo. Entre los datos disponibles en sus recibos de salarios tenemos:

- La base de cotización por contingencias comunes del mes de febrero es de 1.200 €.
- La base de cotización por contingencias comunes del mes de enero es de 1.100 €.
- La base de cotización por contingencias profesionales del mes de febrero es de 1.350 €.
- La base de cotización por contingencias comunes del mes de enero es de 1.200 €.
- Las horas extraordinarias cobradas en el mes de febrero fueron 150 €.
- Las horas extraordinarias cobradas en el mes de enero fueron 100 €.
- Las horas extraordinarias realizadas en el último año ascendieron a 750 €.

Calcula cuánto cobrará por incapacidad temporal por los 15 días que ha estado de baja.

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

