

Los criterios de corrección de la prueba objetiva serán los siguientes:

Aciertos = +0,50; Errores = -0,25; En blanco = ni suma ni resta

Material permitido: NINGUNO. Duración: HORA Y MEDIA.

---

1. Una de las características de las organizaciones posmodernas es que son:
  - a) Estructuras descentralizadas
  - b) Estructuras con una clara división formal del trabajo
  - c) Estructuras de hipertexto
2. La aproximación universalista en el estudio de las organizaciones de Fayol proponía:
  - a) El perfeccionamiento de las normas de funcionamiento de la organización
  - b) El estudio de tiempos y movimientos
  - c) Partir de la organización como sistema
3. La gestión estratégica actual se basa en:
  - a) Objetivos a corto plazo, economías y mercados inestables y recursos humanos disponibles para implementar los proyectos
  - b) Objetivos a corto plazo, ambientes inestables y estructuras basadas en la colaboración y la gestión del conocimiento
  - c) Objetivos a medio plazo, estructuras basadas en la colaboración y en la “guerra por el talento”
4. Según Gratton (2011), los cambios en el ambiente organizacional más importantes en el futuro serán:
  - a) En el social y el tecnológico
  - b) En el energético, el social y el tecnológico
  - c) En el demográfico, tecnológico y ético
5. Entre los dominios que distingue la teoría de los contenidos de la socialización de Taormina (2004) está:
  - a) El aprendizaje personal
  - b) El ajuste al futuro
  - c) El apoyo de los compañeros
6. Cuando los nuevos miembros se sienten respaldados por los empleados con experiencia, nos estamos refiriendo a:
  - a) Tácticas de socialización de investidura
  - b) Tácticas de socialización seriales

c) Tácticas de socialización disyuntivas

7. La fase de socialización de encuentro:

a) Supone el primer contacto con las fuentes de reclutamiento

b) Se ha descrito como *shock de la realidad*

c) Es la primera fase del proceso de socialización

8. Cuando hablamos de intercambios simbólicos en una organización nos referimos a:

a) La comunicación no verbal que se establece entre los compañeros de trabajo

b) Cómo las interacciones verbales y no verbales entre las personas van construyendo los significados que tienen las tareas y procesos

c) Cómo las interacciones verbales entre las personas van construyendo los significados que tienen las tareas y procesos dentro de una organización

9. En el trabajo de Daan van Knippenberg y van Schie (2000) se demuestra empíricamente que en las organizaciones es más probable que se produzca:

a) Identificación organizacional

b) Identificación con la marca

c) Identificación grupal

10. ¿Cuál de las siguientes variables queda fuera del constructo de Capital Psicológico Positivo (PsyCap)?

a) Optimismo

b) Empatía

c) Resiliencia

11. En el ámbito de la salud organizacional, el Liderazgo Auténtico ha mostrado efectos negativos sobre:

a) El *burnout* de los empleados

b) Las conductas compulsivas de los líderes

c) Ambas respuestas son correctas

12. Entre los nuevos modelos de liderazgo considerados como positivos se encuentra:

a) Liderazgo Transaccional

b) Liderazgo Democrático

c) Liderazgo Ético

13. Haslam (2001) define el desempeño como:

a) El resultado de las consecuencias de las conductas o actividades del *job performance*

- b) Una medida de un resultado conductual relativo a expectativas
- c) Un tipo de resultado u output evaluado dentro de la aproximación racional de metas

14. El desempeño en la tarea:

- a) Parte de la idea de que la organización siempre conoce cómo debe desempeñarse
- b) Forma parte de la nueva concepción activa del desempeño
- c) También puede denominarse desempeño contextual

15. Señale la respuesta correcta en relación al emprendimiento corporativo:

- a) La innovación tiene un mayor efecto sobre el rendimiento en industrias de baja tecnología que en industrias de alta tecnología
- b) La asociación entre renovación estratégica y rendimiento es mayor en organizaciones de pequeño tamaño que en aquellas más grandes
- c) La asociación entre *venturing* corporativo y rendimiento es mayor en Europa en comparación con Norteamérica y Asia

16. La intensidad emprendedora puede ser concebida como un vector:

- a) En un espacio bidimensional: frecuencia e iniciativa
- b) En un espacio tridimensional: innovación, asunción de riesgos y proactividad
- c) En un espacio tridimensional: autonomía, recompensas y tiempo disponible

17. El meta-análisis de Bowling y Beehr (2006) sobre los efectos del acoso laboral muestra que:

- a) Los hombres tienen mayor probabilidad de convertirse en víctimas por su mayor carga de trabajo y falta de equilibrio esfuerzo-recompensa
- b) La extraversión se relaciona con el acoso laboral
- c) Tienen más probabilidad de convertirse en víctimas los empleados que trabajan en entornos estresantes

18. La revisión de Kompier y Kristensen (2001) sobre los programas de formación en riesgos laborales concluye que:

- a) En la mayor parte de ocasiones el foco de la intervención es la organización.
- b) En la mayor parte de ocasiones el foco principal es el empleado.
- c) Los círculos de salud suponen una mejora de las condiciones de trabajo.

19. La capacidad psicológica positiva que rebota la adversidad, incertidumbre, conflicto y fracaso en el trabajo; que supone un cambio positivo, progreso y aumento de responsabilidad se corresponde con:

- a) Resiliencia
- b) Esperanza
- c) Autoeficacia

20. La característica vigor del *work engagement* se refiere a:

- a) Entusiasmo, estar orgulloso e inspirado en el trabajo
- b) Altos niveles de energía y activación mental en el trabajo
- c) Un estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente