

El examen se calificará de acuerdo con la fórmula de corrección para las pruebas objetivas:  $[(\text{aciertos} - (\text{errores}/2))/30] \times 10$ . En blanco = ni suma ni resta.

Material permitido: NINGUNO. Duración: HORA Y MEDIA.

---

1. Las tres características del *work engagement* son:
  - a) Vigor, dedicación y absorción.
  - b) Vigor, dedicación y eficacia.
  - c) Vigor, compromiso y absorción.
  
2. Una forma que tienen los Líderes Auténticos de influir sobre sus colaboradores es “Predicar con el ejemplo”. Nos referimos a:
  - a) Modelado positivo.
  - b) Apoyo a la autodeterminación.
  - c) Intercambios sociales positivos.
  
3. La intensidad emprendedora varía:
  - a) Entre organizaciones, pero se mantiene estable dentro de los distintos departamentos de una misma organización.
  - b) Dentro de los distintos departamentos de una misma organización.
  - c) Únicamente en función del sector.
  
4. ¿Cuál de estas causas de estrés NO está entre las tres más habituales según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014)?
  - a) La incidencia negativa de las tecnologías.
  - b) La precariedad laboral.
  - c) La excesiva carga de trabajo.
  
5. Una *intervención primaria* para balancear trabajo y familia consiste en:
  - a) Diseñar programas especialmente dirigidos a resolver los problemas de aquellos empleados con problemas importantes para compaginar vida laboral y familiar.
  - b) Ofrecer formación a los empleados con cargas familiares para que prioricen sus tareas.
  - c) Dar flexibilidad a los empleados para que puedan resolver sus asuntos familiares.

6. Si un nuevo empleado piensa que tiene una buena comprensión sobre cómo debe hacer su trabajo al observar a los más veteranos, nos estamos refiriendo a las tácticas de socialización:
- Investidura.
  - Colectivas.
  - Seriales.
7. Con respecto a la eficacia, señale la respuesta correcta:
- La eficacia no se aplica en Organizaciones No Gubernamentales (ONG).
  - La eficacia se representa como medida general, nunca se representa en términos de ratios.
  - La eficacia organizacional es el resultado de las consecuencias de las conductas o actividades del desempeño.
8. Entre las características de la organización burocrática está:
- El estudio de tiempos y movimientos.
  - La agrupación de las actividades en tareas y estas en posiciones.
  - El espíritu colectivo para facilitar la armonía.
9. La Psicología Organizacional Positiva estudia:
- Cuáles son las variables que estimulan rendimientos superiores en el trabajo.
  - Cómo evitar problemas de rendimiento en el trabajo.
  - Cómo resolver los conflictos organizacionales.
10. Para Siegrist (2002) (señale la respuesta correcta):
- Los empleados *sobreimplicados* son los más adecuados para una organización.
  - Los empleados *sobreimplicados* no generan problemas por su alta implicación.
  - Los empleados *sobreimplicados* buscan relaciones justas.
11. El modelo de triple hélice es:
- Un modelo lineal de innovación.
  - Un modelo espiral de creatividad.
  - Un modelo espiral de innovación.

12. Hornsby, Kuratko y Zahra (2002) detectaron cinco factores estables de la organización que promueven la actividad emprendedora: apoyo de la dirección, recompensas basadas en el rendimiento, tiempo disponible para crear nuevas ideas y/o productos, limitaciones organizacionales, así como:
- Identificación organizacional.
  - Libertad en el trabajo.
  - Apego laboral.
13. En una determinada organización los trabajadores están obligados a fichar con tarjeta electrónica al entrar al trabajo. Sin embargo, varios trabajadores y algunos directivos se marchan a desayunar a la cafetería del edificio justo después de fichar, incorporándose a su puesto media hora después de haber fichado. Según el modelo de Rousseau (1990) este tipo de comportamiento se denomina:
- Conducta desviada.
  - Norma conductual.
  - Patrón de comportamiento.
14. Una ventaja de la estructura *divisionalizada* reside en que:
- Refuerza la estabilidad del personal.
  - Es económica, al reducir riesgos.
  - Es eficaz para tareas repetitivas.
15. La aproximación multinivel en el estudio de las organizaciones se refiere a:
- Adoptar una perspectiva que tenga en cuenta el análisis legal, psicológico y sociológico de las organizaciones.
  - Estudiar las relaciones entre los distintos niveles de análisis y a las relaciones entre ellos (individuo, grupo y organización).
  - No utilizar solamente la metodología tradicional, son necesarias estrategias como el meta-análisis.
16. Considerando las diversas definiciones que existen en la literatura, para la perspectiva propia de los Recursos Humanos el concepto de cultura organizacional:
- Enfatiza los valores y las normas, tratando de centrarse en los aspectos mensurables.
  - Se refiere sobre todo a la idea de sistema de símbolos y significados compartidos.
  - A y B son incorrectas.

17. Tierman, Flood, Murphy y Carroll (2002) proponen un modelo a seguir en las reestructuraciones organizacionales y consideran que:
- Las estructuras deben ser lo más planas posibles para fomentar la innovación.
  - Los cambios en el ambiente deben guiar las reestructuraciones organizacionales.
  - Los cambios estructurales deben compaginarse con cambios culturales.
18. ¿Qué empleados son característicos de las estructuras mecanicistas?
- Los empleados innovadores.
  - El personal de apoyo y el técnico.
  - El personal que integra los diferentes equipos.
19. Cuando un director comparte con su equipo de trabajo el presupuesto anual del departamento para que todos sus miembros puedan dar su opinión y proponer modificaciones, se trataría de una conducta asociada al estilo de liderazgo:
- Transaccional.
  - Auténtico.
  - Laissez-faire*.
20. Entre los resultados proximales de la socialización destaca(n):
- El aprendizaje.
  - Las distintas actitudes y conductas laborales.
  - A y B son incorrectas.
21. Según el modelo de Ostroff, Kinicki y Tamkins (2002), a diferencia del clima organizacional, la cultura organizacional:
- Es temporal, subjetiva y posiblemente más sujeta a manipulación por parte de las figuras de autoridad.
  - Pertenece a las ideologías fundamentales de los empleados y a sus asunciones básicas.
  - Es una descripción experiencial acerca de lo que los empleados afirman que sucede en las situaciones organizacionales.
22. Una de las aportaciones de los estudios de Elton Mayo en la planta de Hawthorne hace referencia a:
- La organización informal.
  - La diferenciación entre *staff* y línea.
  - El papel de la tecnología.

23. Las cinco características principales de las organizaciones tóxicas según Frost (2002) son: comunicación pobre u obstaculizada, relaciones interpersonales frías o conflictivas, conflicto y ambigüedad de rol, no identificarse con la organización y:

- a) *Burnout*.
- b) Estrés.
- c) Ausencia (o inadecuación) de *feedback* o información sobre el propio rendimiento.

24. ¿A qué se refiere el modelo 70/20/10?

- a) A la proporción de las diferentes partes que integran la estructura.
- b) Al tiempo que los empleados deben estar en las diferentes organizaciones que integran la comunidad para la colaboración.
- c) Al tiempo que los empleados deben dedicar a diferentes actividades.

25. Entre los dominios que distingue la teoría de los contenidos de la socialización de Taormina está(n):

- a) El aprendizaje inicial.
- b) Las perspectivas de futuro.
- c) El aprendizaje personal.

26. El “directivo moral” es un componente implícito en el estilo de liderazgo:

- a) Transformacional.
- b) Auténtico.
- c) A y B son correctas.

27. Una empresa consultora que está realizando un estudio de una organización sobre su estructura, antes de proponer un expediente de regulación de empleo, detecta una serie de necesidades formativas en su plantilla y le propone al responsable de RR.HH. de la organización en la que se van a realizar un gran número de despidos un plan formativo para la plantilla que no será despedida muy costoso. El director de RR.HH. de la empresa que va a realizar los despidos decide rechazar la propuesta formativa. ¿Cómo podemos calificar la conducta del director de RR.HH. si rechaza la propuesta de la consultora, pero busca otras opciones de formación más asequibles para los miembros de la plantilla que permanecerán en la empresa tras el expediente de regulación de empleo?

- a) Sabia Proactividad.
- b) Externalización.
- c) *Outsourcing*.

28. En relación a la evaluación de la innovación:

- a) Las primeras aproximaciones estaban orientadas a la medición de resultados y con el tiempo el foco se fue centrando más sobre las actividades.
- b) No existen indicadores comparables entre países u organizaciones.
- c) En España, las empresas españolas de 10 o más trabajadores realizaron en el periodo 2011-2013 más innovaciones de tipo tecnológico (de producto y de proceso) que de tipo no tecnológico (organizativas y de comercialización).

29. La Sabia Proactividad se ha definido como:

- a) Promulgar e implementar un cambio auto-iniciado y orientado al futuro.
- b) Predisposición para llevar a cabo tareas que no forman parte del puesto, realizar esfuerzos extra para completar con éxito las tareas, ayudar y cooperar con otros, seguir los procedimientos y reglas organizacionales incluso cuando resulta incómodo y apoyar y defender los objetivos organizacionales.
- c) Conducta auto-iniciada, capaz de superar barreras y proactiva.

30. Uno de los autores más representativos de la aproximación motivacional de la necesidad en Psicología de las Organizaciones es:

- a) Martin Seligman.
- b) Herbert Simon.
- c) Douglas McGregor.