

BOLSAS DE TRABAJO 2008

TÉCNICOS/AS DE RECURSOS HUMANOS

EXAMEN TEÓRICO MODELO A

07/10/2008

1 ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES OPCIONES IDENTIFICA LA RELACIÓN FUNCIÓN-TAREA?

- 1a) La función es una responsabilidad mayor y la tarea una responsabilidad menor
- 1b) La función se refiere al qué y la tarea al cómo
- 1c) La función enuncia una responsabilidad que se satisface mediante un proceso o tarea
- 1d) La función tiene que ver con las personas y las tareas con los puestos

2 ¿CUÁL ES LA TÉCNICA DE ANÁLISIS DE PUESTO QUE ESTÁ ORIENTADA TANTO AL TRABAJO COMO AL TRABAJADOR?

- 2a) Functional Job Analysis
- 2b) Incidentes Críticos
- 2c) Task Inventory/Job Element Method
- 2d) Escala de Habilidades Requeridas (ARS, Fleishman, 1975)

3 LOS ANÁLISIS DE TAREAS:

- 3a) Se realizan para conocer la complejidad de un puesto y sus funciones
- 3b) Se realizan sobre todas las tareas del puesto
- 3c) Se realizan para conocer las destrezas, los diagramas de flujo de la tarea y los criterios de desempeño del puesto
- 3d) Se realizan para captar las destrezas del puesto y la frecuencia de las tareas

4 ¿QUÉ SON LOS CDHO'S?

- 4a) Un acrónimo que identifica una técnica de valoración
- 4b) Una técnica de análisis de puestos orientada al trabajo
- 4c) Un acrónimo que identifica los componentes organizativos del puesto: condiciones, derechos, horario y organigrama
- 4d) Un acrónimo que identifica el perfil de la persona en un puesto de trabajo

5 LOS CONOCIMIENTOS VERBALES DE UN PUESTO:

- 5a) Son los objetivos formativos de las destrezas
- 5b) Se identifican mediante un análisis del puesto orientado al trabajo
- 5c) Son necesarios para los temarios de OPEs (Oferta Pública de Empleo)
- 5d) Se deben diseñar en entrevistas con el experto/a

6 ¿QUÉ SON LOS FACTORES DE CRITICIDAD?

- 6a) Los factores mediante los que se identifican los elementos de valoración
- 6b) Unas dimensiones para la técnica de los Incidentes Críticos
- 6c) Un método para identificar las tareas más importantes de un puesto
- 6d) Los criterios mediante los que se identifican las funciones críticas de un puesto

7 ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES NO SON FACTORES DE CRITICIDAD?

- 7a) La frecuencia y la complejidad
- 7b) La duración y las consecuencias de ejecución inadecuada
- 7c) La dificultad y la tolerancia de la tarea
- 7d) Los criterios de desempeño y las funciones del puesto

8 ¿QUÉ ES UN DIAGRAMA DE FLUJO?

- 8a) Una forma de detallar las fuentes de información de una tarea
- 8b) Una forma de dibujar los pasos de ejecución de una tarea
- 8c) Una forma de diseñar los pasos críticos de un puesto
- 8d) El análisis funcional de un puesto

9 ¿CUÁNTOS SON LOS COMPONENTES DEL PERFIL DE UN TRABAJADOR?

- 9a) 5
- 9b) 6
- 9c) 4
- 9d) 7

10 LAS HABILIDADES O APTITUDES SON:

- 10a) Lo que se mide en los temarios de las OPEs
- 10b) Los objetivos formativos
- 10c) Predictoras del aprendizaje
- 10d) 52 más la inteligencia

11 ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES CRITERIOS NO SE UTILIZA PARA DECIDIR UN MÉTODO DE ANÁLISIS DE TRABAJO?

- 11a) Las consecuencias para la valoración
- 11b) Los resultados de la negociación sindical
- 11c) Coste económico
- 11d) Las necesidades de información de los clientes del puesto

12 ¿CUÁL ES LA FORMA DE MEJORAR LA FIABILIDAD DE UN MÉTODO DE ANÁLISIS DEL TRABAJO QUE UTILICE DISTINTOS EXPERTOS PARA UN MISMO PUESTO?

- 12a) Pasar dos veces el mismo cuestionario de análisis de puestos
- 12b) La fiabilidad intra-juez y su consistencia interna
- 12c) La fiabilidad inter-jueces con la fórmula de Cronbach
- 12d) Estadísticos, control de sesgos y validación de superiores

13 ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES COMPONENTES DEL PERFIL SE DISEÑA CON EL EXPERTO/A?

- 13a) Los conocimientos según las taxonomías del puesto tipo
- 13b) Los rasgos de personalidad en entrevista con el experto
- 13c) Las habilidades según la taxonomía de Fleishman
- 13d) Las destrezas mediante análisis de tareas

14 ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES MÉTODOS VALE PARA LA VALORACIÓN DE PUESTOS?

- 14a) Job Element Method
- 14b) Factor por puntos
- 14c) Incidentes Críticos
- 14d) Task Inventory

15 ¿PARA CUAL DE LAS SIGUIENTES INTERVENCIONES NO NECESITA ANÁLISIS DE PUESTOS?

- 15a) Meta-análisis
- 15b) Valoración de puestos de trabajo
- 15c) Diseño de formación
- 15d) Evaluación de desempeño

16 LAS ESCALAS DE EVALUACIÓN ANCLADAS EN CONDUCTAS SON:

- 16a) EED (Escala de evaluación del desempeño)
- 16b) EET (Escala de ejecución del trabajo)
- 16c) EVT (Escala de valoración del trabajo)
- 16d) BARS (Behaviourally Anchored Rating Scales)

17 ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES DEFINE MEJOR “DESEMPEÑO”?

- 17a) Un comportamiento laboral relevante bajo el dominio del trabajador
- 17b) Cualquier ejecución que pueda ser medida y valorada
- 17c) Un comportamiento laboral relevante de un equipo de trabajo que debe ser medido y valorado
- 17d) Un comportamiento laboral y no laboral que debe ser medido y valorado de modo fiable y objetivo

18 EL DOMINIO DEL CRITERIO TIENE QUE VER CON:

- 18a) Dominar las claves de un trabajo
- 18b) Todos los dominios de conocimiento que se necesitan saber en un puesto de trabajo
- 18c) Todos los comportamientos laborales relevantes para la organización
- 18d) El resultado de haber reflexionado mucho sobre un trabajo

19 SEGÚN ESTUDIOS METANALÍTICOS LA FIABILIDAD INTERJUECES PARA EVALUACIONES DE DESEMPEÑO HECHAS POR SUPERIORES ES:

- 19a) .86
- 19b) .81
- 19c) .57
- 19d) .52

20 ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES DIMENSIONES NO FORMA PARTE DEL DOMINIO DEL DESEMPEÑO?

- 20a) Los informes producidos por un puesto
- 20b) El número de quejas recibidas en un puesto
- 20c) La ayuda a los compañeros
- 20d) Los conocimientos exigidos por el puesto

21 ¿QUÉ TIPOS DE DESEMPEÑO HAY?

- 21a) El desempeño de tarea, el contextual y las conductas contra-productivas
- 21b) El desempeño de la tarea, el contextual y la productividad
- 21c) El desempeño contextual y la productividad
- 21d) Sólo el desempeño de tarea.

22 A LA HORA DE VALIDAR PRUEBAS DE SELECCIÓN O LA FORMACIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN, EL DESEMPEÑO ES/SON:

- 22a) Los predictores
- 22b) La variable independiente
- 22c) La fiabilidad de las ejecuciones
- 22d) La variable dependiente

23 ¿CUÁL ES EL ERROR MÁS GRAVE EN LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO?

- 23a) Medir algo que no sea relevante
- 23b) La Benevolencia
- 23c) La Tendencia Central
- 23d) El Halo

24 DE LA SIGUIENTE INFORMACIÓN APORTADA POR UN ANÁLISIS DE TAREAS, ¿CUÁL ES LA MÁS PERTINENTE PARA DISEÑAR UNA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?

- 24a) Los estándares de ejecución de las tareas críticas
- 24b) Los conocimientos requeridos
- 24c) El perfil del puesto
- 24d) Las funciones y sus tareas

25 ¿QUÉ APORTA EL ANÁLISIS DE TAREAS PARA LA FIABILIDAD DE LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO?

- 25a) La fiabilidad del propio análisis del puesto es la de las evaluaciones de desempeño
- 25b) Los destrezas porque es eso lo que tiene que saber hacer
- 25c) Permite saber quiénes tienen la mayor información para la evaluación del desempeño
- 25d) Identifica a quién evaluar y en qué contenidos

26 ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ES OBJETIVO?

- 26a) Escalas de elección forzada
- 26b) BARS
- 26c) Registros Organizacionales
- 26d) Rankings

27 ¿QUÉ TIPO DE ERROR DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PRETENDEN SOLVENTAR LAS ESCALAS DE DISTRIBUCIÓN FORZADA?

- 27a) Baja Fiabilidad
- 27b) Poca relevancia de las medidas
- 27c) Baja validez
- 27d) Benevolencia, centralidad, severidad

28 ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES CONTENIDOS SE REFIERE A UN DESEMPEÑO CONTEXTUAL?

- 28a) Desempeño más allá del puesto
- 28b) Absentismo
- 28c) Unidades producidas en condiciones especiales
- 28d) Reconocimiento por parte de superiores

29 ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES MEDIDAS DE FIABILIDAD ES LAS MÁS CORRECTA PARA UNA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO HECHA POR UNA SOLA PERSONA, UNA VEZ Y CON UNA SOLA VERSIÓN DEL CUESTIONARIO?

- 29a) Inter-jueces
- 29b) Consistencia Interna
- 29c) Estabilidad
- 29d) Equivalencia

30 ¿CUALES ES/SON EL/LOS CRITERIOS MÁS IMPORTANTES EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL?

- 30a) La validez
- 30b) La predicción
- 30c) La fiabilidad
- 30d) La eficacia y la igualdad

31 EL RANGO DE LOS COEFICIENTES OSCILA:

- 31a) Entre 0 y -1, en el caso de los coeficientes de fiabilidad
- 31b) Entre -1 y +1, en el caso de los coeficientes de fiabilidad
- 31c) Entre 0 y +1, en el caso de los coeficientes de validez
- 31d) Entre -1 y +1, en el caso de los coeficientes de validez

32 LA CAPACIDAD DE UNA PERSONA PARA APRENDER SE DEBE EVALUAR A TRAVÉS DE:

- 32a) Un cuestionario de Personalidad
- 32b) Un test de muestras de trabajo
- 32c) Una dinámica de grupos
- 32d) Un test de habilidades cognitivas

33 LA ENTREVISTA:

- 33a) Es el instrumento más utilizado para la selección de personal.
- 33b) Es uno de los instrumentos menos utilizados debido a los bajos coeficientes de validez.
- 33c) Es uno de los instrumentos menos utilizados debido a los bajos coeficientes de fiabilidad.
- 33d) Es un instrumento que está limitado a un número reducido de puestos.

34 LA CARACTERÍSTICA DIFERENCIAL DE LA ENTREVISTA CONDUCTUAL ESTRUCTURADA RESPECTO DE OTRAS ENTREVISTAS ES:

- 34a) Que a todos los candidatos se les pregunta lo mismo en el mismo orden
- 34b) Que se diseña a partir de un análisis de puestos
- 34c) Que valora comportamientos laborales previos del candidato
- 34d) Que necesita formación

35 RECIENTES INVESTIGACIONES METANÁLÍTICAS DEMUESTRAN QUE:

- 35a) Las entrevistas convencionales se corresponden con las entrevistas de alta estructura.
- 35b) Las entrevistas convencionales parecen estar midiendo conocimientos del puesto.
- 35c) Las entrevistas convencionales parecen estar midiendo experiencia laboral.
- 35d) Las entrevistas convencionales parecen estar midiendo habilidad mental general y características de personalidad

36 LA ENTREVISTA CONDUCTUAL ESTRUCTURADA:

- 36a) Es una evaluación de desempeño de puestos previos
- 36b) Puede sustituir a una prueba de conocimientos
- 36c) Si se hace con panel el límite aceptable de la fiabilidad interjueces es 0.52
- 36d) Parece estar midiendo básicamente personalidad

37 ¿CUÁL ES LA META PRINCIPAL DE LA FORMACIÓN CONTINUA?

- 37a) La mejora del desempeño.
- 37b) El aprendizaje de conocimientos y destrezas.
- 37c) El incremento de conocimientos y habilidades.
- 37d) El desarrollo de competencias.

38 ¿CUÁNDO ES ÚTIL UN PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA?

- 38a) Cuando se haya realizado un análisis de las necesidades formativas.
- 38b) Cuando se ejecute un programa formativo centrado en la mejora del desempeño.
- 38c) Cuando se compruebe que el programa formativo origina mejoras de las tareas.
- 38d) Cuando se cumplan todos los objetivos del programa de formación.

39 ¿ES NECESARIA LA EVALUACIÓN DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN?

- 39a) No, porque tiene escasa incidencia sobre los efectos del programa.
- 39b) Sí, porque es una forma de comprobar los efectos del programa.
- 39c) No, porque apenas influye en los objetivos específicos del programa.
- 39d) Sí, porque es importante para evaluar el diseño del programa.

40 LA INFORMACIÓN SOBRE LOS DISTINTOS COLECTIVOS DE PERSONAS SE UTILIZA PARA LA VALORACIÓN DE:

- 40a) La cobertura de la formación.
- 40b) La productividad de la formación.
- 40c) La planificación de la formación.
- 40d) El seguimiento de la formación.

41 A PARTIR DE LA DÉCADA 1990-2000 EL ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA ABARCA:

- 41a) Principalmente, el diseño de los programas formativos.
- 41b) El diseño, el desarrollo, el seguimiento y los resultados de los programas formativos.
- 41c) Los resultados de los programas formativos, ya que incluyen al resto de los niveles.
- 41d) Fundamentalmente, el diagnóstico de las necesidades formativas de las personas.

42 EN LA SEGUNDA FASE DE CUALQUIER PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA FORMACIÓN CONTINUA, ENTRE OTRAS TAREAS, SE DEBE:

- 42a) Valorar la necesidad de la evaluación.
- 42b) Decidir la naturaleza de la evaluación.
- 42c) Interpretar los datos que resultan de la primera fase.
- 42d) Especificar los criterios de evaluación.

43 EN UNA ORGANIZACIÓN CENTRALIZADA Y JERARQUIZADA LA PERSPECTIVA MÁS COHERENTE PARA ENFOCAR EL ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS ES:

- 43a) La perspectiva basada en las discrepancias.
- 43b) La perspectiva basada en la participación.
- 43c) La perspectiva basada en el análisis de las competencias.
- 43d) La perspectiva basada en el análisis de los valores.

44 UNA DE LAS ESTRATEGIAS EMPLEADA PARA EL ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DESDE UNA PERSPECTIVA DE PARTICIPACIÓN ES:

- 44a) El currículum de formación.
- 44b) El grupo nominal.
- 44c) La entrevista estructurada de análisis de tareas.
- 44d) La evaluación del desempeño.

45 UN CRITERIO EFICAZ PARA LA REDACCIÓN DE LOS OBJETIVOS FORMATIVOS ES:

- 45a) Describir con detalle los recursos y las técnicas formativas del programa.
- 45b) Iniciar los enunciados de los objetivos con palabras como, *comprender, apreciar...*
- 45c) Asegurar la coherencia y conexión entre objetivos generales y específicos.
- 45d) Utilizar un número mínimo de condiciones en los enunciados de los objetivos.

46 LA TÉCNICA DE FORMACIÓN QUE CONSISTE EN QUE EL ALUMNADO DIALOGUE EN VOZ BAJA POR PAREJAS SOBRE 3-4 PREGUNTAS REALIZADAS POR EL/LA DOCENTE:

- 46a) Se conoce por la técnica PHILLIPS 66.
- 46b) Es una técnica para el análisis de casos.
- 46c) Es similar a la técnica del foro.
- 46d) Es una aplicación técnica del cuchicheo.

47 EN EL DISEÑO Y PRODUCCIÓN DE MATERIALES MULTIMEDIA PARA LA FORMACIÓN CONTINUA EL ESTUDIO DE VIABILIDAD Y EL ANÁLISIS DE NECESIDADES SON RESPONSABILIDADES DE:

- 47a) El diseñador gráfico
- 47b) La dirección pedagógica.
- 47c) El equipo de producción.
- 47d) El técnico multimedia.

48 ENTRE LOS CONTENIDOS DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA TÉCNICOS DE RECURSOS HUMANOS DEDICADOS A LA GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA CABE DESTACAR:

- 48a) Las políticas y planes de formación.
- 48b) La aplicación de las nuevas tecnologías.
- 48c) Los programas de prácticas.
- 48d) La gestión del aprendizaje en procesos de cambio.

49 ANALIZAR LA PROBLEMÁTICA ESPECÍFICA DE LA TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN ES RESPONSABILIDAD PRIORITARIA DE:

- 49a) Las personas dedicadas a la investigación de temas de formación continua.
- 49b) Los agentes implicados en el desarrollo de los programas de formación continua.
- 49c) Los técnicos de recursos humanos que gestionan los programas formativos.
- 49d) Las personas responsables de la evaluación del desempeño.

50 LAS DIVERSAS ACCIONES QUE IMPLICAN LA TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN HAN DE SER DESARROLLADAS:

- 50a) Durante todas las fases del diseño, ejecución y evaluación de la formación continua.
- 50b) En una fase posterior a la ejecución y evaluación de cada uno de los programas.
- 50c) Durante las fases correspondientes a la evaluación de los planes y programas formativos.
- 50d) En una fase posterior a la de la evaluación del desempeño de las tareas del puesto.

51 LA OPORTUNIDAD PARA APLICAR LO APRENDIDO EN FORMACIÓN CONTINUA AL DESEMPEÑO DE LAS TAREAS DEL PUESTO DEPENDE EN MAYOR MEDIDA DE:

- 51a) El personal docente.
- 51b) El personal directivo y de supervisión.
- 51c) El técnico de recursos humanos, responsable de la gestión de la formación.
- 51d) El plan de gestión de la transferencia.

52 UNA TAXONOMÍA PARA LOS CONTENIDOS DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN QUE DISTINGUE ENTRE *CONCEPTOS CONCRETOS, CONCEPTOS DEFINIDOS, REGLAS SIMPLES Y REGLAS DE ORDEN SUPERIOR* ES LA DE:

- 52a) Gagné y Bringg.
- 52b) Jonassen y Tesmer.
- 52c) Pozo.
- 52d) Kraiger, Ford y Salas.

53 SEGÚN EL DECRETO 30/2008 DE FORMACIÓN, UN PROGRAMA DE MONITORIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE UN PERIODO DE PRÁCTICAS:

- 53a) Es una práctica formativa para el funcionariado.
- 53b) Está considerado como una acción de aprendizaje.
- 53c) Está considerado como una actividad informativa.
- 53d) Se trata de una acción formativa para personal laboral.

54 SEGÚN EL DECRETO 30/2008 DE FORMACIÓN, LA RESERVA DEL 15% DE LAS PLAZAS DEL CONJUNTO DE LA OFERTA GLOBAL DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL PERIODO 2008-2012 ESTÁ DESTINADO A:

- 54a) La formación para el trabajo.
- 54b) La formación para la carrera.
- 54c) La formación de entrada.
- 54d) La formación del personal técnico.

55 SEGÚN EL DECRETO 30/2008 DE FORMACIÓN, DETERMINAR LA CORRESPONDENCIA ENTRE UNA PRÁCTICA O EXPERIENCIA CONCRETA Y UNA CUALIFICACIÓN FORMAL ES UN CASO DE:

- 55a) Gestión de las entradas del archivo de cualificaciones.
- 55b) Reconocimiento y certificación de la competencia.
- 55c) Homologación de la formación.
- 55d) Normalización de la documentación sobre formación.

56 SEGÚN EL DECRETO 30/2008 DE FORMACIÓN, EL NÚMERO MÍNIMO DE HORAS DEDICADAS A LA FORMACIÓN POR PERSONA Y PLAN PARA EL PERIODO 2008-2010:

- 56a) Es de 105.
- 56b) Es de 20 por cada año del plan.
- 56c) Es de 45 en total.
- 56d) No queda establecido en ninguna norma del decreto.

57 EL MODELO "BIG FIVE" PREDICE MEJOR:

- 57a) El desempeño de tarea
- 57b) El desempeño contextual
- 57c) La productividad
- 57d) La capacidad de aprendizaje y destreza

58 LOS TESTS DE CONOCIMIENTOS DEL PUESTO:

- 58a) Tienen una validez alrededor de 0.48
- 58b) Tienen una validez mayor que las pruebas de inteligencia
- 58c) Son pruebas tipo test, de desarrollo y prácticas
- 58d) Tienen una fiabilidad menor de 0.80

59 LOS TESTS DE MUESTRAS DE TRABAJO:

- 59a) Son recientes y su uso es muy amplio
- 59b) Presentan coeficientes de validez muy bajos, según investigaciones inglesas y norteamericanas.
- 59c) Presentan una capacidad predictiva menor que la mayoría de los restantes instrumentos.
- 59d) Se utilizan desde los años 20, aunque su uso en selección es escaso

60 LOS ASSESSMENT CENTERS:

- 60a) No incluyen la utilización de cuestionarios de personalidad.
- 60b) No incluyen la utilización de tests de habilidades cognitivas.
- 60c) Requieren de evaluadores con entrenamiento previo para mejorar la fiabilidad.
- 60d) Su validez, fiabilidad y costo les ubica entre los mejores instrumentos selectivos

61 ENTRE LOS INSTRUMENTOS DE MENOR VALIDEZ PREDICTIVA SE SITUAN:

- 61a) Los Assessment Centers
- 61b) Las referencias
- 61c) El número de años de experiencia laboral
- 61d) La habilidad mental general

62 LA ENTREVISTA CONDUCTUAL ESTRUCTURADA:

- 62a) Es un sistema de recogida de información de los desempeños previos del candidato.
- 62b) Permite elaborar un formato de entrevista ajustado a los diferentes candidatos.
- 62c) No requiere la participación de entrevistadores formados.
- 62d) Implica no hacer las mismas preguntas a todos los candidatos

63 LOS ANCLAJES CONDUCTUALES:

- 63a) Son ejemplos de conductas relevantes en las dimensiones objeto de la medida.
- 63b) Miden similares niveles de desempeño.
- 63c) Dificultan y hacen menos precisa la valoración de los evaluadores.
- 63d) Son efectos de un buen o mal desempeño del puesto

64 SE ENTIENDE POR DECISIONES DE RECURSOS HUMANOS LAS REFERIDAS A:

- 64a) Contratar
- 64b) Valorar puestos
- 64c) Diseñar sistemas para el registro de personal
- 64d) Ninguna de las anteriores

65 CUAL DE LAS SIGUIENTES DEFINICIONES SE REFIERE A LA VALIDEZ:

- 65a) La correlación que hay entre las pruebas de un proceso selectivo
- 65b) La correlación que hay entre las pruebas del desempeño
- 65c) Medir bien lo que medimos
- 65d) Acumular evidencias para una inferencia

- 66 RECIENTES ESTUDIOS METANALÍTICOS DEMUESTRAN QUE EL FACTOR DE PERSONALIDAD QUE, ENTRE ESTOS 4, ES EL QUE MAYOR VALIDEZ PREDICTIVA TIENE ES:**
- 66a) La Estabilidad Emocional
 - 66b) La Conciencia
 - 66c) La Agradabilidad
 - 66d) La Apertura a la Experiencia
- 67 ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES TEST MIDE LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD?**
- 67a) OPQ
 - 67b) MMPI
 - 67c) CAQ
 - 67d) Ninguno
- 68 ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES INSTRUMENTOS SELECTIVOS ES EL DE MAYOR VALIDEZ PREDICTIVA?**
- 68a) Entrevista Conductual
 - 68b) Assessment Center
 - 68c) Test de Personalidad (midiendo el factor Conciencia)
 - 68d) Test de Habilidad Mental General
- 69 ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES ES LA DEFINICIÓN DE SESGO?**
- 69a) Reducción en la puntuación de la varianza observada de una muestra, comparada con la varianza de una población entera, como consecuencia de las limitaciones en el proceso de muestreo
 - 69b) El descubrimiento de que los datos empíricos son inconsistentes con la hipótesis nula a un nivel de probabilidad especificado
 - 69c) La extensión en la que un proceso de muestreo introduce representaciones erróneas y sistemáticas de la población pretendida
 - 69d) La varianza debida a la contaminación o deficiencia que afecta de forma diferente a las puntuaciones de diferentes grupos de individuos
- 70 ¿CÓMO PUEDE INFLUIR DE MODO DIRECTO LA EVALUACIÓN SOBRE LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES?**
- 70a) Mediante la retroalimentación y la orientación
 - 70b) A través de acciones administrativas (recompensas y sanciones)
 - 70c) Mediante la mejora de los procesos de selección y formación
 - 70d) A través del rediseño de puestos
- 71 CUANDO LLEVAMOS A CABO UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE PERSONAL CON EL OBJETIVO DE COMPROBAR SI EL SISTEMA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN FUNCIONA, ¿A QUÉ FIN DE LA EVALUACIÓN NOS ESTARÍAMOS REFIRIENDO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN DE QUIJANO (1992)?**
- 71a) Administración de personal
 - 71b) Validación de métodos y técnicas de gestión
 - 71c) Desarrollo de sistemas de gestión
 - 71d) Identificación de personal promocionable

- 72 DENTRO DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, CUANDO EL EVALUADOR COMPARA CADA SUJETO CON TODOS LOS DEMÁS DE SU SECCIÓN O GRUPO EN CADA UNO DE LOS CRITERIOS A EVALUAR ¿QUÉ MÉTODO DE EVALUACIÓN ESTARÍAMOS UTILIZANDO?**
- 72a) Comparación por pares
 - 72b) Jerarquización alternada
 - 72c) Jerarquización simple
 - 72d) Jerarquización por grupos libres
- 73 ¿EN QUÉ TÉCNICA DE EVALUACIÓN SE UTILIZA LA CURVA NORMAL PARA DISTRIBUIR A LOS EVALUADOS EN CADA UNO DE LOS CRITERIOS?**
- 73a) Escalas de estimación basadas en rasgos
 - 73b) Escalas de distribución forzada
 - 73c) Escalas de jerarquización simple
 - 73d) Escalas de jerarquización múltiple
- 74 ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES NO ES CORRECTA CON RESPECTO AL MÉTODO “FREE-FORM ESSAY” DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?**
- 74a) Se trata de un espacio en blanco donde los evaluadores formulan por escrito los comentarios que les parecen más oportunos.
 - 74b) Permite comparar fácilmente diversas evaluaciones realizadas por uno o más evaluadores.
 - 74c) Suele utilizarse como una forma complementaria de evaluación que sigue a otros procedimientos.
 - 74d) Se trata de un método de jerarquización
- 75 ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES DEFINICIONES DE EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO ES LA DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO?**
- 75a) La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados
 - 75b) La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y ética de los empleados públicos
 - 75c) La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se valora la conducta profesional de los empleados públicos
 - 75d) La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta ética y el rendimiento o logro de resultados de los empleados públicos
- 76 LA SIGUIENTE DEFINICIÓN DE CRITERIO: “AQUEL QUE REÚNE, EN FORMA DIFERENCIADA, A DIVERSAS MEDIDAS DE RENDIMIENTO SOBRE EL MISMO TRABAJADOR, REFERIDAS A OTRAS TANTAS DIMENSIONES DEL TRABAJO QUE AQUÉL REALIZA”. ¿A QUÉ TIPO DE CRITERIOS HACE REFERENCIA?**
- 76a) Criterios simples
 - 76b) Criterios compuestos
 - 76c) Criterios multivariados
 - 76d) Criterios múltiples

- 77 EL ERROR DE LOS EVALUADORES DENOMINADO “DISTORSIÓN POR LA INFLUENCIA DE LOS DESEMPEÑOS MÁS RECIENTES”, ¿CÓMO SE PUEDE REDUCIR?**
- 77a) Utilizando la técnica de la elección forzada
 - 77b) Utilizando criterios compuestos
 - 77c) Utilizando varios jueces
 - 77d) Acortando los intervalos de evaluación
- 78 ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES NO SE ENCONTRARÍA DENTRO DE LA CATEGORÍA DE CARACTERÍSTICAS PSICOMÉTRICAS QUE DEBE POSEER TODO INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN?**
- 78a) Fiabilidad
 - 78b) Validez de contenido
 - 78c) Validez aparente
 - 78d) Validez de constructo
- 79 EN LA ENTREVISTA DE “FEEDBACK” DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES SERÍA UNO DE LOS FACTORES MÁS IMPORTANTES A LA HORA DE INFLUIR TANTO EN LA MANERA DE OFRECER FEEDBACK COMO EN EL EFECTO QUE ÉSTE PRODUCE EN LOS EVALUADOS?**
- 79a) Tolerancia
 - 79b) Creatividad
 - 79c) Asertividad
 - 79d) Confianza
- 80 SEGÚN LA LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VASCA, LOS FUNCIONARIOS QUE OCUPAN UNA PLAZA DE PLANTILLA DOTADA PRESUPUESTARIAMENTE, DESEMPEÑANDO UN PUESTO DE TRABAJO RESERVADO A FUNCIONARIO SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE:**
- 80a) Servicios especiales.
 - 80b) Servicio activo.
 - 80c) Comisión de servicios.
 - 80d) Servicio permanente.
- 81 LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO ESTABLECE QUE LOS FUNCIONARIOS TENDRÁN DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL, UNA DE CUYAS MODALIDADES ES LA CARRERA HORIZONTAL QUE CONSISTE EN:**
- 81a) El ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior.
 - 81b) El acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional.
 - 81c) El ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos.
 - 81d) La progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

82 LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO ESTABLECE QUE CUALQUIER CIUDADANO EXTRANJERO CON RESIDENCIA LEGAL EN ESPAÑA:

- 82a) Podrá acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.
- 82b) Podrá acceder a las Administraciones Públicas, como personal funcionario o laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.
- 82c) Podrá acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público.
- 82d) No podrá acceder a las Administraciones públicas, a excepción de los nacionales de la Unión Europea.

83 LA LEY 30/92, CONSIDERA INTERESADOS EN UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO A:

- 83a) Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos.
- 83b) Las Autoridades y personal al Servicio de las Administraciones que intervienen en el procedimiento.
- 83c) Cualquier ciudadano que resida en el ámbito territorial de la Administración actuante.
- 83d) Todas las respuestas son correctas

84 LOS ÓRGANOS COLEGIADOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS ESTARÁN COMPUESTOS POR:

- 84a) Un Presidente y un número impar de miembros.
- 84b) Un Presidente, un Secretario y un número variable de miembros.
- 84c) Un Presidente, un Secretario, un Asesor jurídico y un número variable de miembros.
- 84d) Un Presidente, un Secretario, un representante de organizaciones de interés social y un número variable de miembros

85 ¿QUIÉN REALIZA LAS CONVOCATORIAS DE LAS SESIONES DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS?

- 85a) El Secretario por orden del Presidente.
- 85b) La autoridad administrativa correspondiente.
- 85c) El miembro del órgano de mayor jerarquía.
- 85d) El miembro del órgano de mayor antigüedad.

86 LA LEY 2/2004, DE 25 DE FEBRERO, CONSIDERA “DATOS DE CARÁCTER PERSONAL”:

- 86a) La información sobre personas físicas que afecten al ámbito de la intimidad.
- 86b) Cualquier información relativa a personas físicas o jurídicas.
- 86c) Los datos relativos a edad, domicilio, sexo y nivel de estudios de las personas físicas.
- 86d) Cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables.

- 87 LA LEY 2/2004, DE 25 DE FEBRERO, ESTIPULA QUE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PODRÁN RECOGER DATOS DE CARÁCTER PERSONAL PARA SU TRATAMIENTO CUANDO:**
- 87a) Sean pertinentes para el bien común.
 - 87b) Cuando lo dictamine la autoridad administrativa correspondiente, previo informe favorable de la Agencia de Protección de Datos.
 - 87c) Sean adecuados, pertinentes y no excesivos para el ejercicio de las competencias que tengan atribuidas
 - 87d) Cuando lo dictamine el responsable del respectivo fichero de datos de carácter personal.
- 88 EL ÓRGANO ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS QUE, EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, DESARROLLEN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, LA FORAL Y LA LOCAL ES:**
- 88a) La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
 - 88b) La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
 - 88c) Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
 - 88d) La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- 89 EL ÓRGANO ENCARGADO DE LA DEFENSA DE LAS CIUDADANAS Y CIUDADANOS ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y DE PROMOCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ES:**
- 89a) La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
 - 89b) La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
 - 89c) Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
 - 89d) La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- 90 LA LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES ESTABLECE QUE LAS NORMAS QUE REGULEN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DEBEN INCLUIR UNA CLÁUSULA QUE:**
- 90a) Garantice un número de aprobados equilibrado entre mujeres y hombres.
 - 90b) Garantice que de las plazas convocadas, al menos el 40% son cubiertas por mujeres.
 - 90c) Garantice que de las plazas convocadas, al menos el 50% son cubiertas por mujeres
 - 90d) Garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres.

PREGUNTAS DE RESERVA

- 91 EN LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO SE DICE QUE HAY DEFICIENCIA CUANDO:**
- 91a) Las medidas de los predictores invaden a las del criterio
 - 91b) Las evaluaciones del criterio han sido producidas por medio de diferentes medidas
 - 91c) Sistemáticamente se puntúa por algo que no es el desempeño
 - 91d) Las medidas del desempeño no son relevantes

92 EL MODELO “BIG FIVE” DEFINE LOS SIGUIENTES 5 FACTORES DE PERSONALIDAD:

- 92a) Estabilidad Emocional, Extroversión, Apertura a la Experiencia, Amigabilidad y Conciencia.
- 92b) Estabilidad Emocional, Extroversión, Apertura a la Experiencia, Habilidad Mental y Conciencia.
- 92c) Estabilidad Emocional, Extroversión, Experiencia Laboral, Amigabilidad y Conciencia.
- 92d) Estabilidad Emocional, Extroversión, Apertura a la Experiencia, Conciencia y Destreza Laboral

93 ENTRE LOS INSTRUMENTOS DE MAYOR VALIDEZ PREDICTIVA SE SITUAN:

- 93a) Los Assessment Centers
- 93b) Las referencias
- 93c) El número de años de experiencia laboral
- 93d) La habilidad mental general

94 LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO ESTABLECE QUE LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN CADA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SE LLEVARÁ A CABO POR LOS PROCEDIMIENTOS DE:

- 94a) Oposición, concurso y concurso-oposición.
- 94b) Oposición únicamente.
- 94c) Concurso y libre designación con convocatoria pública.
- 94d) Concurso-oposición y concurso.

95 SEGÚN EL DECRETO 30/2008 DE FORMACIÓN, ES UN DEBER DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPEN EN PROGRAMAS FORMATIVOS LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE APRENDIZAJE:

- 95a) En todo caso.
- 95b) En las actividades informativas que se programen.
- 95c) Siempre y cuando no hubiere limitaciones objetivas que lo dificulten.
- 95d) Siempre que sea una finalidad de los programas formativos.

96 LOS ANCLAJES CONDUCTUALES:

- 96a) Mejoran la fiabilidad interjueces.
- 96b) Impiden los errores de juicios extremos por parte del evaluador.
- 96c) Impiden los errores de juicios por el efecto halo por parte del evaluador.
- 96d) Impiden los errores de juicios por el efecto de tendencia central por parte del evaluador

97 LA LEY 2/2004, DE 25 DE FEBRERO, DE FICHEROS DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL DE TITULARIDAD PÚBLICA Y DE CREACIÓN DE LA AGENCIA VASCA DE PROTECCIÓN DE DATOS, NO ES DE APLICACIÓN A:

- 97a) Los ficheros gestionados por el Ararteko.
- 97b) Los ficheros regulados por la legislación de régimen electoral.
- 97c) Los ficheros de la Agencia Vasca de Protección de Datos.
- 97d) Los ficheros del Parlamentos Vasco.

- 98 CUÁNDO EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO DICE: “SE DEBERÁ VALORAR LA ACTUACION PROFESIONAL, LA CALIDAD DE LOS TRABAJOS REALIZADOS, LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS Y EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO...”, ¿A CUAL DE LAS SIGUIENTES OPCIONES SE ESTÁ REFIRIENDO?**
- 98a) La carrera vertical
 - 98b) La carrera horizontal
 - 98c) La promoción interna
 - 98d) La remoción del puesto de trabajo
- 99 CUANDO EL OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ES ALGÚN TIPO DE DECISIÓN ADMINISTRATIVA, ¿QUIÉNES SON LOS EVALUADORES MÁS INDICADOS?**
- 99a) Los iguales
 - 99b) Los propios evaluados
 - 99c) Los superiores
 - 99d) Los subordinados
- 100 RESPECTO A LOS TIEMPOS DE DEDICACIÓN A LA FORMACIÓN CONTINUA EL DECRETO 30/2008 ESTABLECE QUE:**
- 100a) La formación de entrada se realice en un horario mixto, el 50% dentro del horario laboral y el resto en horario extralaboral.
 - 100b) La formación de entrada se realice en un horario mixto, el 77% dentro del horario laboral y el resto en horario extralaboral.
 - 100c) La formación para la carrera se realice en un horario mixto, el 33% dentro del horario laboral y el resto en horario extralaboral.
 - 100d) La formación para el trabajo se realice en un horario mixto, el 85% dentro del horario laboral y el resto en horario extralaboral.