Ejercicio A.2 - Examen de conocimientos tipo test

Técnico de Recursos Humanos con Experiencia

OEPF 2025

24 de octubre de 2026

Instrucciones: el ejercicio consta de 50 preguntas ordinarias y 5 preguntas de reserva. Cada pregunta tiene cuatro opciones de respuesta (A, B, C y D), con una única respuesta correcta. Duración: 60 minutos. Puntuación directa: acierto +1; error –0,25; pregunta no contestada 0. Las preguntas de reserva se utilizarán únicamente en caso de anulación de preguntas ordinarias. Marque una sola respuesta por pregunta en la hoja habilitada al efecto.

Preguntas ordinarias

1. Una persona recién incorporada al ICO comenta que, por su condición de personal de una entidad pública, le corresponde el estatuto funcionarial. Como miembro del equipo del Departamento de RRHH le corresponde atender la consulta por lo que le responde:

A) Que el personal del ICO se rige por el Estatuto de los Trabajadores en todas sus condiciones, al tratarse de una sociedad mercantil estatal sin especialidades propias del sector público.
B) Que el personal del ICO tiene la condición de funcionario público, al tratarse de un organismo autónomo integrado directamente en la Administración General del Estado.
C) Que el personal del ICO es laboral y se rige directamente por el EBEP en las mismas condiciones y categorías que el personal laboral de la Administración General del Estado.
D) Que el ICO es una entidad pública empresarial del sector público institucional, cuyo personal es laboral y se rige por el Estatuto de los Trabajadores y su convenio, con las especialidades derivadas de su encaje institucional.

2. La Dirección de un área del ICO propone cubrir una vacante estructural de personal laboral fijo adjudicándola directamente a una persona que lleva seis meses prestando servicios en el área mediante un contrato temporal, con buen rendimiento acreditado. Como miembro del equipo de RRHH, responda indicando:

A) Que la cobertura directa puede autorizarse por el órgano competente cuando concurran razones de urgencia debidamente motivadas y así se recoja expresamente en el expediente administrativo.
B) Que la cobertura directa es válida si el rendimiento acreditado consta por escrito en los informes del área y la persona cumple los requisitos mínimos previstos para el puesto.
C) Que la plaza puede adjudicarse directamente si la contratación temporal previa se ha prolongado durante al menos seis meses, por consolidación de hecho del vínculo con la entidad empleadora.
D) Que la plaza debe cubrirse mediante proceso selectivo con convocatoria y garantías de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, sin perjuicio de que la persona que la viene desempeñando pueda presentarse.

3. El ICO contrata a una empresa externa de servicios informáticos cuyos profesionales trabajan en sus instalaciones. Según el Código Ético y de Conducta del Grupo ICO:

A) El Código no les afecta, porque solo se aplica a la plantilla del ICO.
B) La empresa prestadora asume la observancia del Código y debe exigir su cumplimiento a sus colaboradores que presten servicios para el Grupo ICO.
C) Cada profesional debe adherirse individualmente al Código ante el Comité Ético.
D) Solo les resulta aplicable si su contrato supera un año de duración.

4. Una empresa pretende modificar una condición relativa al sistema de remuneración establecida en el convenio colectivo estatutario que le resulta de aplicación. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?

A) Puede modificarla en ejercicio de la movilidad funcional, al tratarse de una cuestión de organización del trabajo.
B) Deberá seguir, en su caso, el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, con periodo de consultas con la representación legal.
C) Puede modificarla mediante el procedimiento previsto en el artículo 41 del ET, de modificación sustancial de condiciones de trabajo, como cualquier otra condición.
D) Basta con comunicar individualmente la modificación a las personas afectadas con una antelación mínima de quince días.

5. Una trabajadora del Grupo de Administrativos del ICO realiza durante cuatro meses, por necesidades del servicio, tareas propias del Grupo de Técnicos. Según el VI Convenio Colectivo del ICO:

A) Tiene derecho a la diferencia salarial, pero no al ascenso de grupo, que solo se obtiene por los sistemas previstos en el Convenio.
B) La empresa no puede encomendarle esas tareas sin su consentimiento expreso.
C) No tiene derecho a ninguna diferencia retributiva, porque la movilidad funcional es una facultad de la empresa.
D) Adquiere automáticamente la condición de Técnica al finalizar ese periodo.

6. Una empresa plantea pactar en el contrato individual de una persona recién seleccionada determinadas condiciones específicas que se apartan del régimen general del convenio colectivo que le resulta de aplicación. ¿Cuál es el régimen aplicable conforme al Estatuto de los Trabajadores?

A) El contrato individual puede apartarse del convenio en condiciones más favorables para la persona, pero no puede fijar condiciones contrarias o menos favorables al régimen convencional aplicable.
B) El contrato individual puede apartarse del convenio si la persona recibe una compensación económica equivalente al perjuicio que la cláusula pueda causarle en el ejercicio del puesto.
C) El contrato individual puede fijar libremente las condiciones acordadas, al prevalecer la autonomía de la voluntad de las partes sobre el contenido general del convenio colectivo aplicable.
D) El contrato individual puede apartarse del convenio en cualquier sentido siempre que la cláusula se someta posteriormente al visto bueno de la Comisión Paritaria del convenio aplicable.

7. Al rediseñar el catálogo de puestos de un departamento, se decide actualizar la descripción de un puesto cuyas tareas se han reorganizado por completo tras un cambio de modelo operativo. La persona ocupante teletrabaja tres días a la semana y su mando directo supervisa a cuatro equipos distribuidos en distintas áreas. ¿Qué combinación de métodos de recogida de información resulta más adecuada para la actualización del Análisis y Descripción del Puesto (APT) en este supuesto?

A) Observación directa del puesto durante una jornada tipo por parte del equipo de RRHH, al ser el método que ofrece mayor fiabilidad en entornos de alta variabilidad funcional.
B) Entrevista estructurada únicamente con el mando directo, al ser quien tiene la visión más objetiva y actualizada del contenido real del puesto.
C) Cuestionario cumplimentado por la persona ocupante combinado con entrevista de validación con el mando directo, con triangulación de los resultados obtenidos.

D) Formulario único cumplimentado por la persona ocupante, por ser el instrumento más eficiente cuando el puesto no es accesible por observación directa.

8. El despido de una trabajadora embarazada se califica como:

A) Siempre nulo.
B) Siempre improcedente.
C) Procedente si existe causa y se cumplen los requisitos de forma; nulo en caso contrario.
D) Procedente si existe causa y se cumplen los requisitos de forma, e improcedente en caso contrario.

9. Una empresa recibe un pedido extraordinario e imprevisible que le obliga a reforzar su plantilla durante tres meses, sin que la situación vaya a repetirse, y decide formalizar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?

A) El contrato debe especificar con precisión la causa habilitante, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
B) La duración del contrato puede alcanzar los dieciocho meses si así lo pactan la empresa y la persona trabajadora en el propio contrato.
C) Al ser una necesidad temporal concentrada en un periodo concreto del año, la modalidad adecuada sería el contrato fijo-discontinuo.
D) Al tratarse de un supuesto de esta modalidad, la empresa solo podrá utilizarla durante un máximo de noventa días en el año natural, que no podrán ser continuados.

10. En materia de movilidad funcional, señale cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

A) La movilidad funcional solo puede realizarse cuando exista acuerdo previo entre empresario y persona trabajadora.
B) La realización de funciones correspondientes a un grupo profesional superior nunca genera derecho a reclamar la diferencia salarial correspondiente.
C) La movilidad funcional para la realización de funciones superiores al grupo profesional permite al empresario modificar libremente y de forma permanente la clasificación profesional de la persona trabajadora.
D) La movilidad funcional debe respetar, en todo caso, las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la dignidad de la persona trabajadora.

11. En relación con la movilidad geográfica, señale la respuesta correcta:

A) Para que exista un traslado, el cambio de centro de trabajo debe exigir un cambio de residencia y estar justificado por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por contrataciones referidas a la actividad empresarial.
B) La persona trabajadora está obligada a aceptar el traslado en todos los casos, sin posibilidad de extinguir su contrato.
C) Existe traslado cuando la empresa cambia a una persona trabajadora de centro de trabajo, aunque dicho cambio no exija cambio de residencia, siempre que esté justificado por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por contrataciones referidas a la actividad empresarial.
D) El traslado individual no exige comunicación previa a la persona trabajadora.

12. En relación con el despido disciplinario, señale cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

A) La falta de comunicación escrita determina necesariamente la nulidad del despido.
B) La comunicación escrita del despido disciplinario debe indicar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.
C) El despido disciplinario produce efectos únicamente cuando es declarado procedente por la jurisdicción social.
D) La empresa puede despedir disciplinariamente, aunque no concurra un incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora.

13. Una pyme de 50 trabajadores decide extinguir, por causas económicas, 7 contratos de trabajo en un periodo de noventa días. ¿Qué procedimiento debe seguir?

A) Debe obtener una autorización administrativa previa de la autoridad laboral para cada uno de los despidos.
B) El del despido disciplinario, notificando por escrito los hechos que lo motivan.
C) El del despido objetivo individual, comunicando por escrito la decisión a cada persona trabajadora, sin necesidad de consultas.
D) El del despido colectivo, con periodo de consultas con la representación legal, al afectar la extinción a más del diez por ciento de la plantilla en noventa días.

14. Un/a trabajador/a con jornada ordinaria de 9:00 a 18:00 debe permanecer en su puesto hasta las 22:00 para atender una incidencia operativa. La dirección le solicita incorporarse al día siguiente a las 8:00 para mantener la actividad habitual del equipo. Como persona responsable de RRHH remite las indicaciones correspondientes conforme al Estatuto de los Trabajadores, esto es:

A) Que no se incorpore hasta pasadas veinticuatro horas, por aplicación del descanso diario reforzado del Estatuto de los Trabajadores cuando el día previo supera las nueve horas de trabajo efectivo.
B) Que acuda, como mínimo, a las 10:00, para respetar el descanso de doce horas entre el final efectivo de la jornada y el comienzo de la siguiente que fija el art. 34.3 ET.
C) Que acuda a las 8:00: el descanso entre jornadas puede reducirse por necesidades operativas justificadas, dejando constancia en el registro horario.
D) Que acuda a las 8:00 pero reduciendo la jornada de ese día en una hora, de modo que no se superen las ocho horas ordinarias diarias.

15. En un acuerdo de empresa, la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras pactan una distribución irregular de la jornada que permite jornadas ordinarias de hasta 10 horas diarias determinados días del año, compensables en periodos de menor actividad. Como persona responsable de RRHH, ¿qué debe verificar conforme al Estatuto de los Trabajadores para que el acuerdo sea válido?

A) Que la distribución alternativa se haya pactado por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo con la representación legal, con respeto al descanso entre jornadas.
B) Que las horas diarias que excedan de ocho se abonen y coticen como horas extraordinarias, con independencia de la fórmula de compensación acordada entre las partes.
C) Que la empresa comunique previamente a la autoridad laboral la distribución irregular pactada, obteniendo su autorización expresa al apartarse del régimen general.
D) Que la jornada ordinaria no supere nunca las 9 horas diarias, por ser un límite de derecho necesario absoluto que no admite modulación por convenio ni acuerdo.

16. La empresa está obligada a garantizar:

A) Un registro mensual de la jornada.
B) Un registro semanal de la jornada.
C) Únicamente el registro de las horas extraordinarias.
D) Un registro diario de jornada.

17. Una entidad pública empresarial del sector público estatal prevé para el próximo ejercicio actualizar las cuantías del complemento por disponibilidad del personal laboral y de determinados pluses extrasalariales. En su calidad de experto de RRHH, ¿qué debe verificar conforme a la normativa presupuestaria?

A) Que la medida se adopte por acuerdo con la representación legal, sin más límite presupuestario cuando la entidad genere ingresos propios suficientes para financiarla.
B) Que la medida se comunique a la Dirección General de Costes de Personal con posterioridad a su aplicación, en los plazos de la Orden anual de cierre.
C) Que el incremento afecte solo a las retribuciones básicas, pues la masa salarial del sector público excluye los conceptos extrasalariales de su cómputo.
D) Que la medida se ajuste al límite anual de masa salarial informado favorablemente, con carácter previo, por el Ministerio de Hacienda a través de la SEPG.

18. En la oferta de empleo público de una entidad del sector público estatal, la tasa de reposición de efectivos sirve para determinar:

A) El plazo máximo para cubrir las vacantes producidas por jubilación.
B) El porcentaje de la masa salarial que puede destinarse a contratación temporal.
C) El número máximo de plazas de nuevo ingreso, en función de la diferencia entre las bajas y las altas de personal fijo del ejercicio anterior.
D) El número de personas con contrato temporal que deben consolidar su plaza cada año.

19. El Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, se aprobó, entre otras razones, para:

A) Adoptar medidas urgentes en materia de retribuciones en el sector público en un contexto de prórroga presupuestaria.
B) Establecer un nuevo régimen de contratación privada para las entidades públicas empresariales.
C) Eliminar los límites presupuestarios de las empresas públicas.
D) Regular exclusivamente las pensiones del personal público.

20. Iniciado el ejercicio presupuestario sin que se haya aprobado la nueva Ley de Presupuestos Generales del Estado, una entidad pública empresarial del sector público estatal se plantea cómo tratar las retribuciones del personal laboral. Como personal técnico de RRHH, ¿qué debe advertir a su responsable?

A) Durante la prórroga desaparece temporalmente la regulación de gastos de personal, por lo que la decisión corresponde libremente a la entidad.
B) Las retribuciones del personal quedan congeladas en todo caso hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos del ejercicio en curso.
C) Debe aplicarse el marco presupuestario prorrogado, junto con las medidas de actualización retributiva que, en su caso, se aprueben por norma específica.

D) La prórroga suspende automáticamente la aplicación del convenio colectivo vigente hasta la entrada en vigor de los nuevos presupuestos.

21. El ICO contrata a una persona que acredita haber estado afiliada a la Seguridad Social en empleos anteriores, con sucesivas altas y bajas en el Régimen General por los cambios de empresa e, incluso, un periodo como autónoma en el RETA. Como persona responsable de RRHH procede a tramitar en su incorporación:

A) Una nueva afiliación al sistema y el alta en el Régimen General, al tratarse de un nuevo contrato con un empleador distinto del que la afilió inicialmente.
B) Únicamente el alta en el Régimen General, pues la afiliación es única para toda la vida y para todo el sistema, sin perjuicio de las variaciones de régimen.
C) Una nueva afiliación cuando el cambio implique pasar de un régimen distinto (RETA) al Régimen General, al tratarse de regímenes no homologables entre sí.
D) El alta en el Régimen General solo si han transcurrido más de cinco años desde la última baja; en caso contrario, basta reactivar la afiliación anterior.

22. Una persona trabajadora se incorpora al puesto el lunes 1 por la mañana, pero por un error administrativo el alta en la Seguridad Social no se comunica a la TGSS hasta el miércoles 3. En su contrato figura, además, un periodo de prueba de dos meses. Como persona responsable de administración de personal, ¿desde cuándo nace la obligación de cotizar?

A) Desde el lunes 1, fecha de inicio efectivo de la actividad, con independencia de la fecha del alta y del periodo de prueba.
B) Desde el primer día del mes siguiente al del inicio de la actividad, por aplicación de las reglas generales de devengo mensual de cuotas.
C) Desde el miércoles 3, fecha en que se comunicó el alta a la TGSS, pues la obligación de cotizar se vincula al reconocimiento formal del alta.
D) Desde el día siguiente a la superación del periodo de prueba, al no consolidarse hasta entonces la relación laboral a efectos de cotización.

23. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, ¿cuál de las siguientes percepciones no tiene la consideración de salario?

A) Los complementos salariales fijados en función de las condiciones personales del trabajador.
B) La retribución de los periodos de descanso computables como de trabajo.
C) La indemnización percibida con motivo de un traslado.
D) El salario en especie, dentro de los límites legales.

24. En una empresa afectada por pérdidas acreditadas, la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras pactan la inaplicación del convenio colectivo del sector, estableciendo durante doce meses tablas salariales inferiores a las convencionales. Como técnico de RRHH, ¿qué debe verificar?

A) Que las nuevas tablas puedan situarse por debajo del SMI si las pérdidas se prolongan durante más de tres trimestres consecutivos y la medida es temporal.
B) Que las nuevas tablas respeten el SMI vigente, por ser un mínimo de derecho necesario que la inaplicación del convenio no puede desplazar.

C) Que las nuevas tablas sean inferiores al convenio, pero equivalentes al coste salarial medio del sector según los boletines de la autoridad laboral.
D) Que las nuevas tablas respeten el convenio sectorial, salvo cuando el pacto de inaplicación cuente con la mayoría absoluta de la representación legal.

25. El ICO tiene concertado un servicio de prevención ajeno (SPA) y, además, ha designado a trabajadores con funciones preventivas. Tras una incidencia relacionada con una condición de trabajo mal evaluada, la dirección sostiene que la responsabilidad preventiva corresponde en exclusiva al SPA, por tratarse de la entidad especializada contratada. Como técnico de RRHH, ¿qué debe responder conforme a la LPRL?

A) Que la responsabilidad empresarial solo persiste si la incidencia afecta a riesgos calificados como graves o muy graves, por limitarse a esos supuestos el deber de protección.
B) Que la responsabilidad corresponde al SPA en exclusiva, ya que la concertación externaliza el deber empresarial de protección en los aspectos técnicos preventivos.
C) Que el deber empresarial de protección se mantiene en el ICO, pues la concertación con un SPA o la designación de trabajadores no exime de la obligación en esta materia.
D) Que la responsabilidad se traslada al SPA desde la fecha del concierto, salvo que la empresa no haya aplicado las medidas que aquel haya propuesto por escrito.

26. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas, de acuerdo con la Ley 31/1995, ¿qué obligación resulta aplicable?

A) La empresa titular del centro asume automáticamente todas las obligaciones preventivas de las demás empresas.
B) Las empresas deben cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales y establecer los medios de coordinación necesarios.
C) Cada empresa debe gestionar exclusivamente sus propios riesgos, sin obligación de intercambiar información preventiva.
D) La coordinación solo resulta obligatoria cuando se haya producido previamente un accidente de trabajo.

27. En una reunión interna de revisión del modelo preventivo del ICO, una jefatura afirma que el servicio de prevención es, en esencia, la unidad encargada de investigar los accidentes y declarar las contingencias profesionales cuando se producen. Como técnico de RRHH ¿qué le respondería conforme a la LPRL?

A) Que la definición es incompleta: el servicio de prevención es el conjunto de medios humanos y materiales para realizar las actividades preventivas y garantizar la seguridad y la salud.
B) Que la definición es correcta siempre que la empresa cuente con comité de seguridad y salud, al desplazarse a este las funciones proactivas de prevención.
C) Que la definición es correcta, pues la función esencial del servicio de prevención es la investigación reactiva de accidentes y de las contingencias profesionales.
D) Que la definición es correcta si el servicio de prevención asume además la vigilancia de la salud; el resto de las actividades preventivas corresponde al empresario.

28. Una persona trabajadora del área de atención telefónica presenta molestias cervicales reiteradas asociadas a una postura ergonómicamente inadecuada en su puesto. Una jefatura propone reasignarla a otro puesto compatible con sus limitaciones físicas. Como técnico de RRHH ¿qué principio general de la acción preventiva debe aplicarse de forma preferente conforme a la LPRL?

A) Mantener el puesto y proporcionar formación sobre postura y pausas activas, ya que los riesgos ergonómicos son materia de competencia individual del trabajador.
B) Reasignar a la persona trabajadora a otro puesto compatible con sus limitaciones, en aplicación del principio de adaptación de la persona al trabajo que recoge la LPRL.
C) Esperar a que el servicio médico declare una incapacidad temporal antes de adoptar cualquier medida, para no incurrir en gastos preventivos innecesarios en la empresa.
D) Adaptar el puesto —mobiliario ergonómico, altura, apoyos y pausas— a las características de la persona, antes que reasignarla a un puesto distinto por sus limitaciones.

29. Según la Ley 31/1995, la prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa a través de:

A) La creación o contratación de un servicio de prevención.
B) La realización de una evaluación de riesgos laborales.
C) La implantación de un sistema de seguridad y salud.
D) La elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales.

30. Una Dirección propone al equipo técnico el siguiente objetivo anual para el ciclo de evaluación: “Reducir en un 15% el tiempo medio de respuesta a las consultas de otras áreas en el plazo de 12 meses, respecto del dato del ejercicio anterior”. La métrica se obtendrá del sistema de ticketing interno. Como responsable de administración de personal, ¿qué defecto técnico debe advertirse principalmente en este objetivo?

A) El objetivo no tiene umbral de logro ni horizonte temporal definido, por lo que no es medible y debería reformularse en términos específicos, medibles y acotados temporalmente.
B) El objetivo depende sustancialmente de factores ajenos a la persona evaluada —volumen y complejidad de consultas remitidas por otras áreas y disponibilidad del sistema—, lo que compromete el principio de controlabilidad propio de un buen objetivo.
C) El objetivo es inválido por basarse en un indicador de proceso (tiempo de respuesta) en lugar de un indicador de resultado final, lo que impide su integración en un modelo de dirección por objetivos.
D) El objetivo solo es admisible si cuenta con el visto bueno de la Comisión Paritaria del Convenio, al afectar al régimen de productividad del área y a sus incentivos variables.

31. El ICO detecta durante la auditoría retributiva que puestos con contenido funcional similar están percibiendo retribuciones diferentes sin justificación objetiva. La Dirección plantea abordar la situación con una revisión integral del esquema retributivo. Como técnico de RRHH, ¿qué herramienta debería utilizarse para determinar el valor relativo de los puestos?

A) Un benchmarking salarial externo, que compare las bandas retributivas del ICO con las de entidades financieras comparables del mercado y ajuste las retribuciones a esa referencia sectorial.
B) Una auditoría retributiva, que diagnostique las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres y proponga las medidas correctoras previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

C) Un sistema de valoración de puestos, que determine el valor relativo de cada puesto y permita diseñar una estructura retributiva acorde con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
D) La clasificación profesional del convenio colectivo, que fija los grupos y niveles de referencia para encuadrar cada puesto y sirve de base al diseño del esquema retributivo vigente.

32. Durante la entrevista a candidatos/as, la persona responsable del proceso de selección se percata de que la última persona entrevistada vive muy cerca del centro de trabajo. Eso no forma parte de los criterios del proceso, pero el seleccionador sabe que ayuda a que no se produzcan renuncias al puesto de trabajo. ¿Qué debería hacer ante esta situación?

A) Valorar ese dato incrementando la valoración que realiza del candidato/a.
B) Ignorar esa información, dado que no forma parte de los criterios.
C) Incorporar ese dato a los criterios de valoración, aunque no estuviera previsto.
D) Añadir una valoración adicional para reflejar ese dato fuera de los criterios.

33. El ICO va a seleccionar a un/a técnico/a para el Área de Relaciones Laborales. La persona responsable del proceso está preparando el guion de la entrevista por competencias, en la que se evaluará, entre otras, la competencia "gestión de conflictos". ¿Qué pregunta se ajusta mejor a este enfoque?

A) "En una escala del 1 al 10, ¿cómo valorarías tu propia capacidad para gestionar conflictos laborales en entornos de alta exigencia técnica?"
B) "¿Cómo actuarías ante un conflicto hipotético entre dos personas de tu equipo que llevaran semanas sin hablarse por un desacuerdo profesional?"
C) "Describe una situación real en la que tuvieras que gestionar un conflicto laboral: contexto, tu papel, qué hiciste exactamente y qué resultado obtuviste."
D) "¿Qué entiendes por gestión de conflictos y qué técnicas de las estudiadas en tu formación te parecerían más eficaces para aplicar en el ICO?"

34. El ICO prepara una convocatoria para cubrir plazas de personal laboral fijo. Una persona del equipo propone estructurar la Fase de Oposición únicamente con una prueba psicotécnica inicial y una entrevista final por competencias. Como Técnico de RRHH en el área de selección, ¿qué debe observar conforme al TREBEP?

A) Que la propuesta no se ajusta al TREBEP: la prueba psicotécnica y la entrevista solo pueden utilizarse como complemento para asegurar la objetividad y la racionalidad.
B) Que la propuesta es válida, ya que el TREBEP admite la prueba psicotécnica y la entrevista como métodos de selección autónomos para el personal laboral fijo.
C) Que la propuesta es válida si la entrevista final se complementa con una evaluación del expediente académico y profesional de las personas candidatas.
D) Que la propuesta requiere el visto bueno del Órgano de Selección, al tratarse de un diseño alternativo al previsto con carácter general.

35. Durante la fase de alegaciones de un proceso selectivo, una persona candidata solicita al Órgano de Selección acceso a la totalidad de la documentación generada en la corrección: su hoja de evaluación, las hojas de evaluación nominativas del resto de aspirantes y las calificaciones comparadas

de todas las personas de su misma banda. ¿Qué debe facilitarle el Órgano de Selección conforme al TREBEP y a la normativa de protección de datos?

A) La hoja de evaluación individual de la persona solicitante y los nombres y calificaciones comparadas del resto, al tratarse de datos ya publicados en el listado provisional de calificaciones.

B) Únicamente la hoja de evaluación individual de la persona solicitante, junto con los criterios aplicados, en virtud del principio de minimización de datos y de la confidencialidad del resto de aspirantes.

C) Únicamente las calificaciones comparadas en forma agregada, sin desglose individual de ninguna persona candidata ni de la propia solicitante, para preservar la igualdad entre aspirantes del proceso.

D) La totalidad de la documentación solicitada, al prevalecer el derecho a la trazabilidad de los procesos selectivos sobre cualquier otro interés concurrente del resto de aspirantes del proceso.

36. El análisis del programa de acogida (onboarding) de una organización arroja los siguientes resultados en el último ejercicio: la rotación en los primeros 90 días se sitúa en niveles bajos y estables, pero el tiempo medio hasta plena productividad de las nuevas incorporaciones ha aumentado un 30 % respecto del ejercicio anterior. ¿Qué diagnóstico se ajusta mejor al cuadro de indicadores conforme a la bibliografía de referencia en gestión de personas?

A) El programa debe reorientarse en su conjunto a reducir la rotación de medio plazo (18–24 meses), ya que la rotación temprana baja indica que la fase crítica del onboarding se ha superado.

B) El dato del tiempo a plena productividad no es un indicador del onboarding, sino de la selección: debe trasladarse el incremento al Área de Selección y revisar el perfil del puesto.

C) El programa de acogida está funcionando correctamente: una rotación temprana baja y estable es el indicador principal del éxito del onboarding, por encima de cualquier otro indicador organizativo.

D) El programa está logrando la integración relacional, pero muestra debilidad en la vertiente técnica y de dominio del puesto; conviene reforzar la transferencia operativa y la tutorización.

37. La Dirección pide al Departamento de RRHH del ICO que elabore el Plan de Formación del próximo ejercicio en el plazo de dos semanas, tomando como base el plan del año anterior y los cursos del catálogo del INAP más demandados en el sector público. Como Técnico/a RRHH, ¿qué indicación plantearía?

A) Que el plan no puede aprobarse sin la gestión y planificación individualizada de la carrera profesional de cada persona trabajadora del ICO para el periodo de referencia.

B) Que el plan debe tener necesariamente carácter semestral y no anual, al exigirlo así los estándares de gestión del INAP para las entidades del sector público institucional.

C) Que el plan solo es válido si incluye compromisos de impacto directo en la retribución variable de las personas formadas, para garantizar su asistencia efectiva a las acciones.

D) Que el plan no debe elaborarse sin una previa detección y evaluación de necesidades formativas por áreas y perfiles, fase imprescindible que da sentido al diseño del plan.

38. El ICO ha impartido una formación obligatoria de ocho horas sobre prevención del acoso al conjunto de la plantilla. La Dirección pide al Departamento de RRHH diseñar la evaluación de la acción conforme al modelo de Kirkpatrick, de forma que cubra los cuatro niveles del modelo. ¿Qué combinación de instrumentos los cubre correctamente, en el orden del modelo?

A) Prueba de conocimientos al finalizar; cuestionario de satisfacción tras la sesión; indicadores de clima a los doce meses; y observación de aplicación al puesto a los tres meses.
B) Autoevaluación del formador; coste por persona formada; porcentaje de asistencia efectiva de la plantilla; y nivel de recomendación de la acción por las personas participantes.
C) Cuestionario de satisfacción tras la sesión; prueba de conocimientos al finalizar; observación de aplicación al puesto a los tres meses; e indicadores organizativos a los doce meses.
D) Entrevista por competencias previa a la formación; prueba final de conocimientos; retest de aprendizaje a los seis meses; y encuesta anónima a los mandos superiores inmediatos.

39. Al revisar la evaluación del desempeño de los trabajadores de su organización, se da cuenta de que todos los incidentes mencionados por un supervisor se refieren exclusivamente al último trimestre. ¿Qué sesgo podría estar afectando a su evaluación?

A) Halo.
B) Recencia.
C) Tendencia central.
D) Primacía.

40. Tras el cierre del ciclo anual de evaluación del desempeño del ICO, el análisis de resultados muestra una concentración anómala de puntuaciones en el tramo central (3 sobre 5) en algunas unidades, y diferencias significativas entre áreas de perfil comparable. Como Técnico/a de RRHH ¿qué medida es más eficaz para reducir estos sesgos en el próximo ciclo?

A) Concentrar la evaluación de todo el ICO en un pequeño grupo de evaluadores con mayor experiencia, de modo que la unidad de criterio quede garantizada por la composición del equipo evaluador.
B) Formar a las personas evaluadoras en el método, los criterios y los sesgos más frecuentes, acompañando el ciclo de una sesión de calibración entre mandos para contrastar criterios aplicados.
C) Reservar la evaluación a la figura de los supervisores directos, excluyendo del proceso al resto de niveles de la organización para asegurar la consistencia del criterio evaluador.
D) Sustituir la evaluación individual por una evaluación de departamentos, que compute el desempeño colectivo del área y evite las comparaciones entre personas que generan los sesgos observados.

41. El uso de sistemas de geolocalización en el trabajo:

A) Requiere informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores, pero no siempre su consentimiento expreso.
B) Únicamente se permite cuando el trabajador presta su consentimiento por escrito.
C) Sólo es admisible en actividades de reparto.
D) Únicamente es admisible si el trabajador está utilizando medios de la empresa, como por ejemplo un vehículo.

42. Una técnica del ICO recibe de manera recurrente correos electrónicos de su jefatura directa los sábados por la tarde con solicitudes que exigen respuesta antes del lunes a primera hora. La entidad cuenta con una política interna de desconexión digital elaborada previa consulta con la representación legal. ¿Qué debe indicar el Técnico/a de RRHH?

A) Que el derecho a la desconexión solo es exigible frente a comunicaciones recibidas entre las 22:00 y las 6:00 horas, por aplicación del régimen de descanso nocturno del Estatuto de los Trabajadores.
B) Que la trabajadora atienda los correos siempre que la empresa haya facilitado dispositivos corporativos, al prevalecer el deber de diligencia del art. 20 ET sobre el derecho a la desconexión digital.
C) Que el derecho a la desconexión está reservado al personal con responsabilidades de cuidado acreditadas, por lo que su exigibilidad depende de la situación familiar de la trabajadora afectada.
D) Que la desconexión opera conforme al art. 88 LOPDGDD y a la política interna del ICO, cuyas condiciones se fijan por negociación colectiva o, en su defecto, por acuerdo con la representación legal.

43. Una empresa del grupo del ICO, actualmente con 48 personas en plantilla, prevé contratar durante el próximo trimestre a 7 nuevas personas para cubrir una ampliación de actividad. La dirección pregunta al Departamento de RRHH si la contratación conlleva alguna obligación específica en materia de igualdad. ¿Qué debe responderse conforme a la LO 3/2007?

A) Que la empresa podrá elaborar voluntariamente un plan de igualdad solo si cuenta con autorización administrativa previa, al no alcanzar la cifra de 250 personas que exige la ley para hacerlo sin autorización.
B) Que la empresa deberá disponer de un plan de igualdad desde el primer día del próximo trimestre, con independencia del número de personas trabajadoras, pues la obligación es universal tras el RDL 6/2019.
C) Que al superar las 50 personas trabajadoras surgirá la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad previa negociación con la representación legal, conforme a la LO 3/2007 y el RD 901/2020.
D) Que no existe obligación específica, pues la LO 3/2007 reserva el plan de igualdad a las empresas con más de 250 personas trabajadoras, umbral que la contratación prevista no alcanzaría.

44. Una representante legal del personal solicita formalmente al Departamento de RRHH del ICO acceder a la información retributiva de la plantilla del ejercicio anterior, desagregada por sexo y por nivel. ¿Qué cauce debe seguir la persona responsable de RRHH conforme a la normativa de igualdad retributiva?

A) Facilitarle el contenido de la última auditoría retributiva, al constituir la vía ordinaria de acceso de la representación legal a los datos retributivos agregados de la plantilla de la empresa.
B) Facilitarle el acceso al registro retributivo, instrumento obligatorio para toda empresa cuyo régimen de acceso por parte de la representación legal del personal regula la propia normativa de igualdad retributiva.
C) Facilitarle el apartado de retribuciones del diagnóstico del plan de igualdad, documento específico que la normativa configura como vía de información retributiva agregada hacia la representación legal.
D) Facilitarle una nota elaborada por el Departamento de RRHH al amparo del derecho general de información laboral, al no existir cauce específico para esta solicitud en la normativa de igualdad retributiva.

45. En relación con el III Plan de Igualdad del Instituto de Crédito Oficial (2025-2028), señale la respuesta correcta:

A) Se aplica únicamente al personal directivo del Instituto.
B) Tiene una vigencia exclusivamente anual y se limita a establecer medidas de igualdad retributiva.
C) Sustituye las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007 y en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.
D) Constituye un instrumento dirigido a avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ICO mediante un conjunto de medidas y actuaciones en distintos ámbitos.

46. Una persona recién promocionada a jefatura de equipo manifiesta dificultades para delegar tareas y gestionar los primeros conflictos en el grupo. Se descartan carencias técnicas o normativas. El equipo de RRHH debe proponer una intervención formativa ajustada al diagnóstico. ¿Qué modalidad se ajusta mejor a esta necesidad conforme a los marcos de desarrollo profesional de referencia?

A) Un curso en línea asincrónico de 20 horas sobre liderazgo, al permitir compatibilizar la formación con las responsabilidades del nuevo puesto sin desplazamientos ni interrupciones.
B) Un programa de coaching individualizado por un profesional externo, al ajustarse a una necesidad concreta y personal de desarrollo de habilidades directivas en el ejercicio real del puesto.
C) Una formación grupal en gestión de equipos abierta a toda la plantilla, al permitir el intercambio de experiencias con otras personas en situación directiva comparable.
D) Un máster universitario en dirección de personas, al garantizar la máxima solvencia académica y la obtención de un título oficial reconocido y acreditado.

47. Según la Ley Orgánica 3/2007, el diagnóstico previo a la elaboración de un plan de igualdad no está obligado a incluir una de las siguientes materias. ¿De cuál se trata?

A) Comunicación externa.
B) Retribuciones.
C) Clasificación profesional.
D) Infrarrepresentación femenina.

48. El Departamento de RRHH del ICO recibe una comunicación por el canal interno de información sobre una presunta irregularidad contractual, firmada por una persona trabajadora. En el relato, el informante menciona a dos personas más como posibles conocedoras de los hechos. Una jefatura propone compartir la identidad del informante con la Dirección del área afectada “para agilizar la gestión”. ¿Qué debe indicar como Técnico/a de RRHH?

A) Que la Dirección del área afectada puede conocer la identidad del informante si este no se opone expresamente por escrito en el plazo de diez días desde la comunicación de los hechos.
B) Que debe garantizarse la confidencialidad tanto de la identidad del informante como de las dos personas mencionadas como terceros en la comunicación, conforme a la normativa de protección del informante.
C) Que la confidencialidad se garantiza únicamente respecto del informante, pues los terceros mencionados pierden la reserva al figurar nominativamente en el relato de los hechos comunicados por aquel.
D) Que la Dirección del área afectada puede recibir toda la información del expediente, incluida la identidad del informante, al ser la responsable directa de aplicar las medidas correctoras pertinentes.

49. Una persona trabajadora del ICO comunica al Departamento de RRHH que, por las tardes y en fines de semana, ha empezado a impartir clases retribuidas en un centro de formación privado. Alega que la actividad se desarrolla fuera de su jornada laboral y, por tanto, no afecta a su puesto en el ICO. Como persona Técnico de RRHH le informa:

A) Que la actividad está prohibida en todo caso para el personal del ICO, por aplicación directa del deber de dedicación exclusiva al servicio del sector público institucional del Estado.
B) Que la actividad puede desarrollarse comunicándola al Departamento de RRHH una vez iniciada, por tratarse de una actividad formativa en entidad privada ajena al sector financiero público institucional.
C) Que la actividad requiere el previo reconocimiento de compatibilidad conforme a la normativa de incompatibilidades, con independencia de que la actividad se realice fuera de la jornada laboral del ICO.
D) Que la actividad es libre al realizarse fuera de la jornada laboral del ICO, siempre que no utilice medios materiales de la entidad ni afecte a su rendimiento en el puesto principal del Instituto.

50. En un cuadro de mando de Recursos Humanos, el índice de rotación de personal mide:

A) La relación entre las salidas de personal producidas en un periodo y la plantilla media de ese periodo.
B) El número de accidentes con baja por cada millón de horas trabajadas.
C) La diferencia entre la retribución media de mujeres y de hombres.
D) Las horas de trabajo perdidas por ausencias respecto de las horas de trabajo pactadas.

Preguntas de reserva

51. El Departamento de RRHH del ICO está tramitando un procedimiento disciplinario frente a una persona trabajadora por una presunta falta grave. Durante la instrucción, se recibe por el canal interno de información una comunicación anónima sobre esa misma persona en la que se denuncian hechos distintos, consistentes en una presunta infracción muy grave de la normativa de contratación pública aplicable al ICO. ¿Cuál es la actuación correcta?

A) Acumular ambos asuntos en un único expediente disciplinario, para evitar duplicidades procedimentales y resolverlos conjuntamente.
B) Rechazar la comunicación del canal interno por carecer de identificación del informante, al no admitirse en el sistema interno comunicaciones anónimas.
C) Tramitar la comunicación del canal interno por su procedimiento específico de información, con independencia del disciplinario, preservando la confidencialidad del informante y la separación entre ambos cauces.
D) Trasladar la comunicación al instructor del procedimiento disciplinario, para que valore su incorporación al expediente ya abierto.

52. El Departamento de RRHH debe elaborar el cuadro de mando trimestral para el Comité de Dirección. Entre los indicadores propuestos figura el resultado de la evaluación individual del desempeño, con desagregación por persona trabajadora y por jefatura responsable. ¿Qué tratamiento procede antes de incluir este indicador en el reporting?

A) Presentarlo agregado y anonimizado por área, en aplicación del principio de minimización y proporcionalidad, evitando el detalle individual en los reportings de gestión.
B) Incluirlo con el detalle individual propuesto, al tratarse de un reporte interno de gestión amparado en el interés legítimo del empleador.
C) Excluir el indicador del cuadro de mando en todo caso, por tratarse de un dato especialmente protegido conforme al Reglamento General de Protección de Datos.
D) Incluirlo a nivel individual únicamente si cada persona evaluada ha prestado su consentimiento expreso para su uso en reportings de gestión.

53. Tras un programa de formación en gestión de proyectos cursado por el equipo técnico, el Departamento de RRHH debe evaluar su impacto. Se dispone de los cuestionarios de satisfacción al cierre, de las pruebas de conocimientos aplicadas en la última sesión y de los indicadores operativos del área antes y después del programa. ¿Qué estrategia de evaluación permite estimar el retorno real del programa sobre los resultados del equipo?

A) Analizar los cuestionarios de satisfacción al cierre, por reflejar la percepción directa del alumnado sobre la utilidad del programa.
B) Valorar las pruebas de conocimientos aplicadas en la última sesión, por acreditar la adquisición efectiva de los contenidos impartidos.
C) Medir la transferencia al puesto varios meses después del cierre, mediante observación directa o entrevistas estructuradas con los mandos.
D) Contrastar los indicadores operativos del área antes y después del programa, para aproximar su impacto sobre los resultados del equipo.

54. Una persona trabajadora del ICO se encuentra en situación de incapacidad temporal (IT) desde hace cuatro meses. En la liquidación mensual, el Departamento de RRHH recibe para abono un concepto variable (productividad) devengado íntegramente en el trimestre anterior al inicio de la IT. ¿Cuál es la actuación correcta en nómina?

A) Suspender el abono del concepto variable hasta la reincorporación efectiva de la persona trabajadora.
B) Prorratear el importe del concepto variable a lo largo de los meses de IT, al integrarse en la base reguladora de la prestación.
C) Abonar el concepto variable conforme a su naturaleza y a su periodo de devengo, con independencia de que el pago se materialice durante la situación de IT.
D) Compensar el importe del concepto variable con la prestación de IT ya satisfecha, para evitar un doble pago sobre un mismo periodo.

55. Al cierre del ciclo anual, el Departamento de RRHH acompaña el diseño del Plan Individual de Desarrollo (PDI) de una persona trabajadora con desempeño "cumple ampliamente" y potencial identificado para asumir en el medio plazo responsabilidades de mayor alcance. ¿Qué combinación de instrumentos resulta más adecuada para el ciclo siguiente, atendiendo a los marcos de desarrollo profesional de referencia?

A) Un programa intensivo de formación técnica centrado en los contenidos de especialización del área en la que trabaja actualmente.

B) Un itinerario que combine formación transversal, mentoring interno y exposición progresiva a responsabilidades de mayor alcance, con revisión intermedia del PDI.

C) Una rotación horizontal a otra unidad, sin acompañamiento específico, con el objetivo de ampliar su visión organizativa.

D) La inscripción en una certificación externa, al ser el instrumento de mayor valor curricular objetivo para acreditar su progresión.