

1. De conformidad con la Ley de Capitalidad y Régimen Especial de Madrid, los Distritos son:

- a) Son divisiones territoriales propias, dotadas de órganos de gestión desconcentrada.
- b) Son divisiones territoriales propias, dotadas de órganos de gestión descentralizada
- c) Son divisiones funcionales del Ayuntamiento de Madrid

2. Según el Reglamento Orgánico de los Distritos del Ayuntamiento de Madrid, el Órgano de participación, consulta, información y propuesta acerca de la actuación municipal se denomina:

- a) Consejo Territorial del Distrito.
- b) Junta municipal del Distrito.
- c) El Pleno del Distrito.

3. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ¿a quién corresponde la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales?:

- a) Al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- b) A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- c) A la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales

4. En el marco de los deberes de los empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid, los mismos deben actuar conforme a los siguientes principios:

- a) Objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Igualdad, objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, ejemplaridad, honradez, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.
- c) Igualdad, objetividad, integridad, arbitrariedad, responsabilidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

5. En una empresa con servicio de prevención propio, ¿quién está obligado a asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación?:

- a) El empresario o responsable asignado por este.
- b) El servicio de prevención propio que ha elaborado el plan de prevención de riesgos laborales.
- c) El comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

6. Respecto a las normas que recogen previsiones relativas a la formación en prevención de riesgos laborales, indique que afirmación es FALSA:

- a) El Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 19 que el empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.
- b) En la trasposición de las Directivas Europeas que derivan de la Directiva Marco a la legislación española, mediante Reales Decretos que derivan de los aspectos contemplados en el artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nunca se recogen las obligaciones relativas a la formación en Prevención de Riesgos Laborales, puesto que ya se encuentran recogidas en la propia Ley.
- c) En la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se recoge que en el cumplimiento del deber de protección, es el empresario el que debe garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

7. El Artículo 28 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, establece que:

- a) La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud.
- b) La empresa usuaria será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud.
- c) En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa de trabajo temporal, será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

8. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles sin que las responsabilidades administrativas que puedan derivarse puedan ser compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social
- b) Dará lugar, en su caso, a responsabilidades penales y civiles, sin que pueda dar lugar a la exigencia al empresario de responsabilidades administrativas.
- c) Dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento, siendo las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social.

9. El art. 2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales,

- a) Es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.
- b) Es la herramienta que define la política preventiva de la empresa y que establece los procedimientos para la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
- c) Es la herramienta que establece la actividad preventiva anual del Servicio de Prevención y que debe ser elevado al Comité de Seguridad y Salud.

10. El objetivo general de una auditoría externa de acuerdo al art. 30 del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, será evaluar:

- a) La eficacia del sistema preventivo y la calidad de las evaluaciones de riesgos elaboradas por el Servicio de Prevención.
- b) La eficacia del sistema preventivo y detectar el cumplimiento de la planificación preventiva anual del servicio de prevención propio.
- c) La eficacia del sistema preventivo y detectar las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente.

11. ¿Cuál es la definición técnico-preventiva de accidente de trabajo?

- a) Suceso anormal que se presenta de forma brusca e inesperada, normalmente evitable, que interrumpe la continuidad del trabajo, puede causar o no lesiones a las personas y genera pérdidas económicas.
- b) Suceso anormal que genera enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- c) Suceso anormal que provoca una lesión corporal que es sufrida por el trabajador y que genera pérdidas económicas.

12. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la VERDADERA, de acuerdo con las definiciones contempladas en el art. 4 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales?

- a) El riesgo laboral es la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- b) El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- c) El «riesgo laboral grave e inminente» es aquel que ha obtenido esa valoración, en la evaluación llevada a cabo por el Servicio de Prevención.

13. De acuerdo con lo establecido en el art. 11 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el empresario puede asumir la prevención de riesgos personalmente, cuando:

- a) La empresa tenga hasta 6 trabajadores, desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar
- b) Cuando la empresa tenga más de 11 trabajadores y la actividad desarrollada en la empresa no esté incluida en el Anexo I y desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- c) Cuando la empresa tenga hasta 10 trabajadores, su actividad no esté incluida en el Anexo I y tenga, además, la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar y desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

14. ¿Qué enfermedades tienen la consideración legal de accidente de trabajo?

- a) Ninguna, ya que la enfermedad y el accidente están claramente diferenciados.
- b) Las que no están incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales, contraídas por el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, si se prueba que la causa exclusiva es la ejecución del trabajo por cuenta ajena.
- c) Las que no están incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales, contraídas por el trabajador en el centro de trabajo.

15. El artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla los deberes empresariales relacionados con:

- a) La información y la consulta de los trabajadores.
- b) La formación de los trabajadores.
- c) La información, consulta y participación de los trabajadores.

16. Indique quien ostenta en la actualidad la Presidencia de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) El titular de la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) El titular de la Secretaría de Estado de Empleo.
- c) El titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

17. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones recoge lo establecido en el art. 13 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en relación a la iniciación por denuncia de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?:

- a) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará de oficio siempre, como consecuencia de orden superior, a petición razonada de otros órganos, por propia iniciativa, o en virtud de denuncia, todo ello en los términos que reglamentariamente se determinen.
- b) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará exclusivamente como consecuencia de orden superior, a petición razonada de otros órganos, por propia iniciativa, o en virtud de denuncia, todo ello en los términos que reglamentariamente se determinen.
- c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará exclusivamente como consecuencia de orden superior o en virtud de denuncia, todo ello en los términos que reglamentariamente se determinen.

18. La Secretaría de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo recae en:

- a) La Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- b) El Secretario de Estado de Empleo.
- c) La Dirección General de Trabajo

19. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Es un órgano integrado por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Administraciones Locales y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, constituyendo así, los cuatro grupos de representación de la misma.
- b) Es un órgano integrado por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, constituyendo así, los cuatro grupos de representación de la misma.
- c) Es un órgano integrado por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, constituyendo así, los cuatro grupos de representación de la misma.

20. Cómo mínimo, ¿con cuantas especialidades o disciplinas preventivas previstas en el Reglamento de los Servicios de Prevención, puede constituirse un Servicio de Prevención Propio?:

- a) Una
- b) Dos
- c) Tres

21. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es VERDADERA:

- a) Los funcionarios públicos de las comunidades autónomas, que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos, deberán contar con una habilitación específica, expedida por su propia comunidad autónoma, para realizar requerimientos de obligado cumplimiento a las empresas que visiten, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Los funcionarios públicos de las comunidades autónomas, que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos, podrán realizar en cualquier caso, requerimientos de obligado cumplimiento a las empresas que visiten, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) Los funcionarios públicos de las comunidades autónomas, que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, deberán contar con una formación mínima de nivel superior conforme al RD 39/1997, como único requisito para realizar requerimientos de obligado cumplimiento a las empresas que visiten, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

22. De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ¿cuándo debe quedar garantizado que el trabajador reciba la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva?

- a) En el momento de la contratación, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe.
- b) En el momento de la contratación, después de la incorporación tras una baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y cuando se determine por parte del Comité de Seguridad y Salud.
- c) La formación es voluntaria, y el derecho del trabajador a recibir formación en prevención de riesgos laborales queda resuelto con la puesta a disposición de un Plan de Formación que incluya formación específica en seguridad y salud.

23. ¿Qué definición de la disciplina denominada Ergonomía, es la adoptada por parte de la Asociación Internacional de Ergonomía, los organismos de normalización, y otras instituciones y entidades de prestigio?:

- a) Es la disciplina científica que trata de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, así como, la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño con objeto de optimizar el bienestar del ser humano y el resultado global del sistema.
- b) Es la disciplina científica que identifica las interacciones entre los seres humanos, sus relaciones y sus efectos, así como estudia los métodos de evaluación y las propuestas de optimización para el bienestar del ser humano y sus resultados.
- c) Es la disciplina científica que estudia los factores físico, químicos, y ambientales para hacerlos compatibles con el poder de adaptación de los trabajadores expuestos a ellos.

24. Indique el Real Decreto que procede de la transposición al Derecho español del contenido de la Directiva 90/269/CEE:

- a) Real Decreto 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo
- b) Real Decreto 487/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso- lumbares, para los trabajadores.
- c) Real Decreto 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

25. En todo estudio ergonómico y antes de emprender ninguna otra acción, es imprescindible analizar detenidamente:

- a) Las características de la persona que debe de realizar la tarea.
- b) La tarea que debe de realizarse.
- c) Las condiciones físicas de realización del trabajo.

26. El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, considera trabajo nocturno:

- a) El realizado entre las doce de la noche y las seis de la mañana.
- b) El realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
- c) El realizado entre las diez de la noche y las ocho de la mañana.

27. De acuerdo con lo estipulado en el Anexo III del Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, los trabajadores que realicen trabajos sedentarios en ambientes calurosos, no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites:

- a) 0,25 m/s.
- b) 0,5 m/s.
- c) 0,75 m/s.

28. El estrés en el trabajo, se produce cuando:

- a) Las condiciones de trabajo son evaluadas como potencialmente nocivas.
- b) Cuando las exigencias no se adecúan a las características del trabajador.
- c) Cuando el individuo percibe que las demandas del trabajo superan sus capacidades para afrontarlas.

29. Uno de los factores considerados como principal amortiguador de estrés, es:

- a) La autonomía que tiene el trabajador para organizar el trabajo.
- b) La realización de tareas sencillas.
- c) El apoyo social.

30. Las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo (puertas y portones) contenidas en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, establecen que:

- a) Las puertas portones de vaivén deberán ser transparentes o tener partes transparentes que permitan la visibilidad de la zona a la que se accede.
- b) Las superficies transparentes o translúcidas de las puertas y portones deberán ser siempre de material de seguridad.
- c) Las puertas de acceso a las escaleras no se abrirán directamente sobre sus escalones sino sobre descansos de anchura al menos dos veces la de aquéllos.

31. De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso-lumbares, para los trabajadores, se considera un factor de riesgo individual:

- a) A el período insuficiente de reposo fisiológico o de recuperación.
- b) A los esfuerzos físicos demasiado frecuentes o prolongados en los que intervenga en particular la columna vertebral.
- c) A la insuficiencia o inadaptación de los conocimientos o de la formación.

32. En el Anexo III del Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se establece que sin perjuicio de lo dispuesto en relación a la ventilación de determinados locales en el Real Decreto 1618/1980, de 4 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria:

- a) La renovación mínima del aire de los locales de trabajo será de 30 metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador, en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco y de 50 metros cúbicos en los casos restantes, a fin de evitar el ambiente viciado y los olores desagradables.
- b) La renovación mínima del aire de los locales de trabajo será de 25 metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador, en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco y de 40 metros cúbicos en los casos restantes, a fin de evitar el ambiente viciado y los olores desagradables.
- c) La renovación mínima del aire de los locales de trabajo, será de 20 metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador, en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco y de 45 metros cúbicos en los casos restantes, a fin de evitar el ambiente viciado y los olores desagradables.

33. En la evaluación de la carga física, ¿en qué situaciones se podría estimar el metabolismo mediante la medición de la frecuencia cardíaca?:

- a) Cuando el trabajo muscular sea estático y el ambiente no sea caluroso.
- b) Cuando el trabajo muscular sea dinámico y el ambiente no sea caluroso.
- c) Cuando el trabajo muscular sea estático.

34. De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso-lumbares, para los trabajadores, una actividad puede entrañar riesgo, cuando implique una o varias de las exigencias siguientes:

- a) Esfuerzos físicos demasiado frecuentes o prolongados en los que intervenga en particular la columna vertebral
- b) Cuando el esfuerzo físico no puede realizarse más que por un movimiento de torsión o de flexión del tronco, interviniendo por tanto la columna vertebral.
- c) Cuando la situación o el medio de trabajo no permite al trabajador la manipulación manual de cargas a una altura segura y en una postura correcta.

35. Cuando la actividad es muy estática o afecta a poca masa muscular, la evaluación de la carga física derivada se realiza a través de:

- a) Diversos métodos o técnicas que se complementan entre sí.
- b) Medición de los ángulos articulares en situación de trabajo.
- c) Registro del grado de fatiga sentido por el trabajador.

36. ¿Qué se entiende por trabajo muscular estático?

- a) Un trabajo en el que la postura adoptada, mayoritariamente, es la de sentado.
- b) Un trabajo en el que los músculos se contraen y mantienen la contracción durante un tiempo fijo.
- c) Un trabajo en el que los músculos se contraen y mantienen la contracción durante un tiempo variable.

37. De acuerdo con el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, el empresario deberá ofrecer la vigilancia de la salud a los trabajadores, en los siguientes casos:

- a) Antes de formalizar el contrato de trabajo.
- b) Cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse a este tipo de trabajo.
- c) Anualmente.

38. De acuerdo con lo establecido en el art. 3 del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, la evaluación se realizará tomando en consideración las características propias del puesto de trabajo y las exigencias de la tarea y entre éstas, especialmente:

- a) El tiempo promedio de utilización semanal del equipo.
- b) Tiempo máximo de atención continua a la pantalla requerido por la tarea habitual
- c) Las condiciones del equipo, las del entorno, y la interconexión ordenador/persona/tarea.

39. Los efectos psico-fisiológicos de exposición al ruido a largo plazo, son:

- a) Vasoconstricción periférica y elevación de la presión diastólica.
- b) Disminución de la frecuencia cardíaca del flujo y de la presión sanguínea.
- c) Parpadeo y sacudida muscular.

40. La Norma UNE-EN ISO 10075-1:2011, define la presión mental como:

- a) El conjunto de las todas las influencias apreciables, ejercidas por factores internos, que afectan mentalmente al ser humano
- b) El conjunto de las influencias apreciables, ejercidas por factores internos y externos, que afectan mentalmente al ser humano.
- c) El conjunto de todas las influencias apreciables, ejercidas por factores externos, que afectan mentalmente al ser humano.

41. Respecto al ámbito de aplicación del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, indique qué afirmación es FALSA:

- a) Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Real Decreto, los sistemas informáticos embarcados en un medio de transporte; los sistemas informáticos destinados prioritariamente a ser utilizados por el público.
- b) Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Real Decreto los sistemas llamados "portátiles", incluso cuando se utilicen de modo continuado en un puesto de trabajo; los puestos de conducción de vehículos o máquinas; los sistemas informáticos embarcados en un medio de transporte; las máquinas de escribir de diseño clásico, conocidas como "máquinas de ventanilla".
- c) Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Real Decreto, las calculadoras, cajas registradoras y todos aquellos equipos que tengan un pequeño dispositivo de visualización de datos o medidas, necesario para la utilización directa de dichos equipos; las máquinas de escribir de diseño clásico, conocidas como "máquinas de ventanilla".

42. La Norma UNE-EN ISO 10075-3:2005, respecto a la evaluación de la carga mental, enuncia en sus principios generales que:

- a) La carga de trabajo mental es un concepto no unitario y no unidimensional y, por esta razón, su evaluación y medida no puede ser un procedimiento uniforme.
- b) Existe una manera óptima de evaluar la carga de trabajo mental y es a través de medidas fisiológicas.
- c) La carga de trabajo mental es un concepto unitario y unidimensional y, por esta razón, su evaluación y medida puede seguir un procedimiento uniforme.

43. Las medidas preventivas dirigidas a facilitar el proceso de percepción e interpretación de la información, se deben centrar, principalmente, en:

- a) La complejidad de la información a tratar en el puesto de trabajo, en las condiciones ambientales (ruido) y en los elementos del diseño del puesto, que puedan estar afectando a estos procesos; en los programas formativos para que sean adaptados a las necesidades del puesto y de las personas que ocupan esos puestos.
- b) La calidad de las señales, la cantidad y complejidad de la información a tratar en el puesto de trabajo, así como el tiempo de trabajo y la distribución de los dispositivos de control.
- c) La calidad de las señales y la cantidad y complejidad de la información a tratar en el puesto de trabajo. Deben considerarse también las condiciones ambientales y los elementos de diseño del puesto que puedan estar afectando a esos procesos.

44. La Norma ISO 10075 habla de las consecuencias de la tensión mental, diferenciando:

- a) Efectos facilitadores, tensionales y de activación
- b) Efectos cognitivos y volitivos.
- c) Efectos facilitadores, efectos perjudiciales y otros efectos.

45. El análisis de los resultados obtenidos en una investigación psicosocial, debe permitir:

- a) Cambiar las condiciones de trabajo del colectivo analizado.
- b) Encontrar las posibles causas de la existencia del problema.
- c) Definir, de la forma más precisa, el problema que debe de ser estudiado.

46. La elección de la metodología y de las técnicas de investigación, depende fundamentalmente de:

- a) La formulación de la hipótesis de trabajo.
- b) Del problema concreto que se ha de evaluar.
- c) De la identificación de los trabajadores expuestos a los riesgos.

47. El método de evaluación FPSICO 3.0 es un método informatizado que ha sido concebido para:

- a) Obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas.
- b) Obtener valoraciones individuales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas
- c) Obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones heterogéneas.

48. El método de evaluación psicosocial FPSICO 3.0, presenta los resultados en dos diferentes formatos:

- a) Por un lado se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con el porcentaje de contestación del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece la media aritmética de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado.
- b) Por un lado se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado.
- c) Por un lado se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado.

49. En el Método de Evaluación Psicosocial FPSICO 3.0, ¿a qué se refieren las demandas psicológicas?:

- a) Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.
- b) Las demandas psicológicas se refieren a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.
- c) Las demandas psicológicas se refieren a las demandas de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional).

50. El método cuantitativo en la investigación psicosocial, tiene como técnica más característica:

- a) El grupo de discusión.
- b) La encuesta.
- c) La entrevista.

51. Una de las características del grupo de discusión es:

- a) La homogeneidad de los participantes en el grupo.
- b) La heterogeneidad de los participantes en el grupo.
- c) Los participantes en el grupo de discusión, deben conocerse previamente.

52. La llamada entrevista no estructurada, puede adoptar la siguiente forma:

- a) Las preguntas se plantean siempre en el mismo orden y se formulan en los mismos términos.
- b) El entrevistador dispone de una lista de cuestiones relativas al problema a investigar en torno a las cuales se localiza la entrevista, sin una estructura formalizada.
- c) El entrevistador dispone de una lista de cuestiones relativas al problema a investigar, en el que las preguntas se formulan en los mismos términos.

53. ¿Es posible que queden incluidas en el concepto de acoso laboral las situaciones que, aunque puedan venir originadas por conflictos extra-laborales, se den en el lugar de trabajo?

- a) No, porque no puede recaer la responsabilidad en el empresario por materias ajenas al mismo, aunque la situación se de en el lugar de trabajo.
- b) Solo en condiciones específicas relacionadas con temas relativos a la no discriminación por motivos de religión, sexo, o condiciones particulares.
- c) Sí, porque es responsabilidad del empresario garantizar la salud de todo el personal en el periodo que incluye la relación laboral.

54. El ámbito de aplicación del procedimiento de adaptación o cambio de puesto de los trabajadores municipales por motivos de salud, excluye:

- a) Al personal funcionario.
- b) Al personal laboral.
- c) A las trabajadoras municipales que se encuentren en situación de riesgo para el embarazo y/o lactancia natural.

55. El procedimiento para la evaluación de riesgos psicosociales en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, define los factores psicosociales, como:

- a) El conjunto de interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, rendimiento, necesidades, cultura y consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, y la seguridad del trabajador.
- b) El conjunto de interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, necesidades, cultura y consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, y la seguridad del trabajador.
- c) El conjunto de interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, rendimiento, necesidades, cultura y consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la seguridad del trabajador.

56. Cuando las organizaciones apuestan por estrategias de intervención psicosocial a largo plazo es necesario establecer:

- a) Programas bien planificados, definir objetivos secuenciados, proveer los recursos necesarios, asignar responsabilidades entre los distintos agentes, delegar tareas, identificar indicadores que permitan evaluar la eficacia de las acciones desarrolladas, y hacer seguimiento de ellas.
- b) Una estimación de la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.
- c) La realización de auditorías internas como elemento esencial para la consolidación y desarrollo de un sistema de gestión. La auditoría se realizará de forma sistemática, independiente y documentada.

57. Integrando los diversos estudios que describen la transición por etapas del Síndrome de estar quemado por el trabajo, es posible destacar una serie de fases que se suceden unas a otras, en el desarrollo del síndrome. Indique que afirmación reproduce todas las fases en su orden de aparición:

- a) Fase inicial->Fase de Frustración->Fase de Estancamiento-> Fase de Apatía-> Fase de Quemado.
- b) Fase inicial-> Fase de Estancamiento->Fase de Frustración->Fase de Apatía -> Fase de Quemado.
- c) Fase inicial -> Fase de apatía ->Fase de Estancamiento ->Fase de Frustración ->Fase de Quemado.

58. El counselling se usa como una técnica de intervención psicosocial para resolver conflictos humanos en empresas, indique que afirmación es correcta:

- a) Es una intervención a nivel individual que se sitúa entre una intervención psicosocial y una terapia breve. Se fundamenta en el desarrollo de estrategias cognitivo-conductuales, basadas en el presupuesto de que la emoción y el pensamiento humano no son dos procesos dispares o diferentes, sino que son interdependientes.
- b) Es una intervención a nivel individual fundamentada en una terapia breve. Se basa en el presupuesto de que la asertividad, los patrones perseverantes de pensamientos negativos, y el refuerzo positivo no están diferenciadas y que presentan pautas interdependientes.
- c) Es una intervención a nivel individual fundamentada en una terapia breve. Se basa en el presupuesto de que la emoción y el pensamiento humano son procesos dispares o diferentes.

59. Según el procedimiento de adaptación o cambio de puesto de los trabajadores municipales por motivos de salud, el motivo de salud se define como:

- a) Cualquier alteración física, psíquica o sensorial de un trabajador que dificulte el normal desarrollo de las tareas asignadas a su puesto habitual y/o que por su estado de salud sea especialmente sensible a determinados riesgos
- b) Cualquier alteración física o sensorial de un trabajador que dificulte el normal desarrollo de las tareas asignadas a su puesto habitual y/o que por su estado de salud sea especialmente sensible a determinados riesgos.
- c) Cualquier alteración física o psíquica de un trabajador que dificulte el normal desarrollo de las tareas asignadas a su puesto habitual y/o que por su estado de salud sea especialmente sensible a determinados riesgos.

60. Según el procedimiento de adaptación o cambio de puesto de los trabajadores municipales por motivos de salud, el apto con limitaciones se define como:

- a) La calificación que recibe el trabajador cuando el desempeño de las tareas implica problemas serios de salud o que su estado psicofísico le imposibilite la realización de las mismas y, por tanto, no responde a las exigencias en el desempeño de su puesto de trabajo.
- b) El estado psicofísico del trabajador no responde a alguna de las exigencias en el desempeño de su puesto de trabajo, que le implica no poder realizar total o parcialmente tareas concretas y específicas de su puesto de trabajo, y procede la adaptación del puesto.
- c) Calificación que recibe el trabajador cuando está sometido a estudio y/o vigilancia médica, estando a la espera de resultados concluyentes, pruebas complementarias, de interconsultas y/o conocer la evolución del estado de salud del trabajador a fin de poder determinar su aptitud.