

# EXAMEN TIPO TEST

## MÓDULO 2 · Gestión Estratégica de RR.HH.

40 preguntas · Cambio, Conocimiento, Diversidad, Liderazgo, Competencias y Agile

**Instrucciones:** 40 preguntas de 4 opciones cada una. La opción correcta aparece marcada con ✓ y en verde. Debajo de cada pregunta encontrarás una explicación que justifica la respuesta correcta.

PUNTUACIÓN	CALIFICACIÓN	VALORACIÓN
36-40 correctas	Sobresaliente	Dominio excelente
30-35 correctas	Notable	Buen nivel de conocimiento
24-29 correctas	Aprobado	Nivel suficiente, refuerza los temas flojos
< 24 correctas	Suspense	Repasa los apuntes antes de volver a intentarlo

<b>BLOQUE A (T1)</b>	Tipos de cambio y efectos en las personas
<b>BLOQUE B (T2-T6)</b>	Gestión del cambio: estrategia y metodología 6 etapas
<b>BLOQUE C (T7-T10)</b>	Gestión del conocimiento: tipos y técnicas
<b>BLOQUE D (T11-T12)</b>	Modelo de GC, gestor y sociedad del conocimiento
<b>BLOQUE E (T13-T18)</b>	Diversidad, género y nueva longevidad
<b>BLOQUE F (T16-T17)</b>	Liderazgo intergeneracional
<b>BLOQUE G (T19-T24)</b>	Gestión por competencias
<b>BLOQUE H (T25-T27)</b>	Agile en RR.HH.

## BLOQUE A · EL CAMBIO — TIPOS Y EFECTOS (T1)

### Pregunta 1

¿Cuál es la secuencia correcta de la REACCIÓN NEGATIVA al cambio según el manual?

A) Enfado → Negación → Depresión → Aceptación → Exploración.

✓ B) Inmovilización → Negación → Depresión → Enfado → Negociación → Exploración → Aceptación.

C) Negación → Inmovilización → Enfado → Exploración → Aceptación.

D) Depresión → Inmovilización → Negación → Exploración → Aceptación.

■ La curva del cambio negativo sigue: Inmovilización (confusión/bloqueo) → Negación → Depresión → Enfado → Negociación (minimizar impacto) → Exploración → Aceptación.

### Pregunta 2

¿Cuáles son los 4 tipos principales de cambio descritos en el Tema 1?

A) Cambios planificados, emergentes, reactivos y proactivos.

B) Cambios económicos, sociales, tecnológicos y políticos.

✓ C) Cambios funcionales, tecnológicos, jerárquicos y de estrategia.

D) Cambios de producto, precio, distribución y comunicación.

■ Los 4 tipos son: Funcionales (variación de funciones), Tecnológicos (IA, digitalización...), Jerárquicos (categoría profesional) y De Estrategia (modificación del plan ante cambios del entorno).

### Pregunta 3

Un CAMBIO JERÁRQUICO que asigna un rango superior sin la preparación adecuada puede generar:

A) Mayor innovación y creatividad en la organización.

✓ B) Estados de estrés e inseguridad que menoscaban la autoestima y el desempeño, con grave descenso de productividad.

C) Aumento inmediato de la motivación del empleado ascendido.

D) Mejora automática del clima organizativo del equipo afectado.

■ Los cambios jerárquicos sin preparación pueden ser muy negativos. Las personas que no están preparadas para asumir responsabilidades superiores experimentan estrés e inseguridad con impacto en el rendimiento.

#### Pregunta 4

¿De qué factores depende la forma en que una persona AFRONTA el cambio?

A) Solo de la personalidad innata y el cociente intelectual del individuo.

B) Exclusivamente de la formación académica y los años de experiencia profesional.

✓ C) De experiencias anteriores, personalidad, comunicación, tiempo de preparación, apoyo, expectativas y entendimiento de la necesidad.

D) Únicamente de las condiciones económicas del cambio y la retribución ofrecida.

■ *El manual señala ocho factores que influyen en cómo se afronta el cambio: experiencias previas, personalidad, comunicación, tiempo de preparación, conformidad con la situación actual, apoyo, expectativas y entendimiento de la necesidad.*

#### Pregunta 5

¿Qué consecuencia tiene 'no anticipar ninguna acción y quedarse parado sin hacer nada' ante un cambio?

A) Permite que el cambio se consolide de forma natural y sin resistencias.

✓ B) Provoca que el cambio impacte de forma negativa y se convierta en una losa en el camino.

C) Minimiza el impacto negativo al reducir la incertidumbre de los afectados.

D) Favorece que los empleados desarrollen mayor resiliencia de forma autónoma.

■ *La inacción ante el cambio es contraproducente. La proactividad es la mejor estrategia: actuar desde el primer momento en que se conoce que el cambio va a producirse.*

## BLOQUE B · GESTIÓN DEL CAMBIO — ESTRATEGIA Y METODOLOGÍA (T2–T6)

### Pregunta 6

¿Cuándo debe iniciarse la Gestión del Cambio según el Tema 2?

A) En el momento exacto en que el cambio comienza a ejecutarse en la organización.

B) Seis meses después de que el cambio haya sido completamente implantado.

✓ C) Desde el primer momento en que se tiene información de que el cambio va a producirse.

D) Solo cuando los empleados empiezan a mostrar signos visibles de resistencia.

■ *La proactividad es la mejor estrategia. La gestión del cambio no se inicia cuando el cambio tiene lugar, sino desde el primer momento en que se tiene conocimiento de que va a producirse.*

### Pregunta 7

Las acciones correspondientes a la fase DURANTE el cambio son:

A) Prever, planificar, organizar y anticipar.

B) Controlar, supervisar y evaluar los resultados obtenidos.

✓ C) Adecuar, dar soporte, solucionar y mejorar.

D) Diagnosticar, planificar, ejecutar y cerrar.

■ *ANTES: Prever, planificar, organizar, anticipar. DURANTE: Adecuar, dar soporte, solucionar, mejorar. DESPUÉS: Controlar, supervisar, evaluar.*

### Pregunta 8

Los 3 aspectos fundamentales de la estrategia para gestionar el cambio (Tema 5) son:

A) Comunicar, formar y evaluar.

✓ B) Crear un clima de cambio · Involucrar y habilitar a la organización · Implementar y sostener la transformación.

C) Planificar, ejecutar y controlar.

D) Analizar, diagnosticar y actuar.

■ *Los tres aspectos son: (1) Crear un clima de cambio, (2) Involucrar y habilitar a la organización, (3) Implementar y sostener la transformación. Cada uno tiene actividades específicas asociadas.*

### Pregunta 9

En la Metodología de 6 Etapas (Tema 6), ¿qué se desarrolla en la ETAPA II?

A) Se elabora el diagnóstico final con las prioridades de medidas a tomar.

B) Se ejecuta el cambio con un comité de decisión actuando en tiempo real.

✓ C) Se estudian las capacidades/actitudes de los afectados, se seleccionan impulsores y se realiza el análisis de riesgos con la matriz probabilidad x impacto.

D) Se da soporte post-cambio y se previene que las personas vuelvan a situaciones anteriores.

■ *La Etapa II (Estudio y Análisis) incluye: estudio de los afectados, selección de impulsores del cambio, análisis de expectativas, análisis de riesgos (amenaza + vulnerabilidad) y la matriz de priorización.*

### Pregunta 10

¿Cuál de las siguientes consecuencias es propia de una mala gestión del cambio?

A) Aumento de la innovación al forzar a los empleados a adaptarse rápidamente.

B) Mejora inmediata del clima laboral por la motivación que genera el nuevo escenario.

✓ C) Retrasos en la ejecución, errores costosos, descenso de productividad, empeoramiento del clima laboral y fuga de talento.

D) Mayor eficiencia en los procesos al eliminar etapas de validación innecesarias.

■ *Sin gestión del cambio: retrasos, errores que aumentan costes, descenso de productividad, mal clima, paralización de actividades clave, pérdida de recursos intangibles, procesos duplicados y fuga de talento.*

## BLOQUE C · GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO — TIPOS Y TÉCNICAS (T7–T10)

### Pregunta 11

¿Cuál es la diferencia fundamental entre INFORMACIÓN y CONOCIMIENTO?

A) No existe diferencia; son términos sinónimos en el ámbito empresarial.

✓ B) La información son datos organizados que pueden transmitirse; el conocimiento son las nociones que permiten interpretar la realidad y tomar mejores decisiones.

C) El conocimiento es siempre más fácil de transmitir que la información.

D) La información siempre es explícita; el conocimiento siempre es tácito.

■ 'No toda la información es conocimiento.' Un documento en un idioma desconocido es información pero no genera conocimiento si no puede interpretarse. El conocimiento requiere comprensión y capacidad de actuación.

### Pregunta 12

¿Qué tipo de conocimiento corresponde a experiencias personales, destrezas, valores y pensamientos?

A) Conocimiento explícito.

B) Conocimiento organizacional.

✓ C) Conocimiento tácito.

D) Conocimiento específico.

■ El conocimiento tácito es intangible y personal: experiencias vividas, destrezas, valores, pensamientos. No puede almacenarse fácilmente, lo que lo hace valioso y difícil de transferir a la organización.

### Pregunta 13

La técnica de LECCIONES APRENDIDAS en gestión del conocimiento consiste en:

A) Impartir cursos de formación online sobre las mejores prácticas del sector.

✓ B) Registrar y analizar experiencias positivas y negativas para evitar repetir errores y replicar éxitos en otros contextos.

C) Convertir datos estadísticos en relatos para facilitar su retención.

D) Crear grupos de trabajo donde los empleados compiten por generar el mayor número de ideas.

■ Las Lecciones Aprendidas registran experiencias (positivas y negativas) con el análisis de sus causas y soluciones, para que los mismos resultados se repliquen o los errores no vuelvan a cometerse.

#### Pregunta 14

¿En qué consiste el EFECTO DUNNING-KRUGER?

A) Las personas muy competentes sobreestiman sistemáticamente sus capacidades.

✓ B) Las personas con pocos conocimientos tienden a sobrevalorar sus capacidades; las muy competentes tienden a infravalorarse.

C) Cuanto más conocimiento tiene una persona, más segura está de sí misma.

D) El conocimiento explícito siempre supera al conocimiento tácito en valor para la organización.

■ *Dunning y Kruger (Cornell) demostraron que la incompetencia impide reconocerse como incompetente, mientras los muy competentes son conscientes de cuánto queda por aprender, por lo que tienden a infravalorarse.*

#### Pregunta 15

La GAMIFICACIÓN como técnica de gestión del conocimiento se basa en:

A) Crear procedimientos muy detallados para estandarizar las actividades de aprendizaje.

✓ B) Emplear mecánicas de juego en entornos no lúdicos, combinando distracción, motivación y reconocimiento de logros.

C) Organizar comunidades de expertos que comparten conocimiento de forma estructurada.

D) Desarrollar relatos (storytelling) que transmiten nociones clave de forma emocional.

■ *La gamificación combina distracción, motivación y reconocimiento de logros. En el ámbito laboral fomenta el esfuerzo, el aprendizaje de errores, la adquisición de conocimientos y los comportamientos colaborativos.*

## BLOQUE D · GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO — MODELO Y SOCIEDAD (T11–T12)

### Pregunta 16

¿Cuál es la diferencia entre una **COMUNIDAD DE CONOCIMIENTO** y una **COMUNIDAD DE PRÁCTICA**?

A) Son términos intercambiables; no existe diferencia relevante entre ellas.

B) La comunidad de conocimiento es un nivel avanzado con procesos y roles muy formalizados; la de práctica es una fase inicial más informal.

✓ C) **La comunidad de práctica representa un nivel más avanzado con organización, roles y procesos bien definidos y actividades regulares; la de conocimiento es un estadio previo menos formal.**

D) La comunidad de práctica está formada solo por directivos; la de conocimiento, por todos los niveles.

■ *Primero se crea una comunidad de conocimiento (colaboración informal). Cuando alcanza madurez y formalización de procesos pasa a ser comunidad de práctica. Varias comunidades de práctica pueden formar una red de conocimiento.*

### Pregunta 17

Peter Drucker acuñó el concepto de '**Sociedad del Conocimiento**' en su obra '**La era de la discontinuidad**'. ¿En qué año?

A) 1985.

✓ B) **1969.**

C) 1999.

D) 2005.

■ *Peter Ferdinand Drucker (1909-2005) fue el primero en incluir el concepto de sociedad del conocimiento en 1969, considerando este recurso fundamental para el desarrollo de las empresas y la economía.*

### Pregunta 18

Un **GESTOR DEL CONOCIMIENTO** eficaz debe caracterizarse, entre otras cosas, por:

A) Preferir el trabajo individual y la competitividad frente a la colaboración.

✓ B) **Tener una mentalidad muy abierta, gran habilidad analítica, proactividad y preferir la colaboración frente a la competitividad.**

C) Centrarse exclusivamente en los aspectos técnicos y tecnológicos de los sistemas de GC.

D) Mantener el conocimiento clave dentro de su área para preservar su posición estratégica.

■ *El Gestor del Conocimiento necesita: mente abierta, claridad en ideas, habilidad analítica, ser observador y proactivo, mentalizado en compartir el conocimiento y con baja tendencia al personalismo.*

### Pregunta 19

¿Cuál es el primer paso en el tratamiento del conocimiento dentro de un proceso de gestión del conocimiento?

A) Crear comunidades de práctica entre los empleados más expertos.

B) Diseñar el mapa estratégico de la organización para los próximos 5 años.

✓ C) Transformar la información en conocimiento, analizándola y haciéndola comprensible.

D) Distribuir el conocimiento existente a través de los canales digitales de la empresa.

■ Los pasos son: 1) Transformar la información en conocimiento (analizarla), 2) Registrarla, 3) Depurarla/seleccionarla, 4) Formalizarla, 5) Clasificarla/estructurarla. El primer paso es siempre la transformación.

### Pregunta 20

La 'Smart Knowledge Management' o Gestión Eficaz del Conocimiento se distingue por:

A) Limitarse a la gestión del conocimiento explícito de las organizaciones.

✓ B) Integrar inteligencia artificial y neurociencia para convertir datos en conocimiento, con un ámbito más global que abarca también a las personas individualmente.

C) Centrarse exclusivamente en las comunidades de práctica internas de grandes corporaciones.

D) Ser una versión simplificada de la gestión del conocimiento tradicional para pymes.

■ La Smart KM integra IA y neurociencia, no se limita a las organizaciones sino que aplica procesos para que cada persona gestione mejor sus conocimientos, e incorpora indicadores de progreso social.

## BLOQUE E · DIVERSIDAD, GÉNERO Y LONGEVIDAD (T13–T18)

### Pregunta 21

¿Cómo define M. Casanova (IEGD) la gestión de la diversidad?

A) Un conjunto de medidas legales para evitar la discriminación en el empleo.

✓ B) Una estrategia corporativa orientada a la creación de un soporte incluyente para perfiles diversos que optimiza la eficacia del proceso empresarial.

C) Un programa de responsabilidad social exclusivamente dirigido a colectivos vulnerables.

D) La política de igualdad de género impuesta por la legislación laboral europea.

■ Para Casanova (IEGD), la diversidad es una estrategia corporativa (no solo un imperativo legal) que optimiza la eficacia empresarial a través de un clima de satisfacción para empleados diversos.

### Pregunta 22

¿Cuáles son las TRES categorías de causas de la diversidad contemporánea en las organizaciones?

A) Económicas, políticas y sociales.

✓ B) Demográficas, culturales y funcionales/profesionales.

C) Tecnológicas, financieras y estratégicas.

D) Legales, sindicales y regulatorias.

■ Demográficas (incorporación femenina, envejecimiento, migraciones), Culturales (globalización, apertura de mercados) y Funcionales (innovación exige equipos multifuncionales).

### Pregunta 23

La 'paradoja del talento femenino' hace referencia a que:

A) Las mujeres tienen menores tasas de éxito académico que los hombres.

✓ B) Las mujeres representan más del 50% de los graduados universitarios pero ocupan menos del 10% de los consejos de dirección.

C) Las mujeres son más productivas en trabajos a tiempo parcial que a tiempo completo.

D) Las mujeres prefieren no acceder a cargos directivos por motivaciones personales.

■ La paradoja del talento femenino: las mujeres reúnen las competencias que demanda el liderazgo participativo y presentan mayor éxito académico, pero están sistemáticamente infrarrepresentadas en la alta dirección.

#### Pregunta 24

¿Qué es el ENVEJECIMIENTO ACTIVO según la OMS (1990)?

A) El proceso de reducir la edad de jubilación para rejuvenecer las plantillas de las empresas.

✓ B) El proceso de aprovechar al máximo las oportunidades para tener un bienestar físico, psíquico y social durante toda la vida, extendiendo la calidad y productividad a edades avanzadas.

C) Un programa de incentivos para retener a los empleados mayores de 55 años en la empresa.

D) La gestión de los riesgos asociados a la mayor presencia de personas mayores en el mercado laboral.

■ La OMS define el envejecimiento activo como aprovechar al máximo las oportunidades de bienestar durante toda la vida. El objetivo es desligar vejez de dependencia y extender la productividad a edades avanzadas.

#### Pregunta 25

El 'presentismo laboral' característico de la cultura empresarial española implica que:

A) Los empleados españoles trabajan menos horas que la media europea pero con mayor productividad.

✓ B) La eficiencia del trabajador se asocia más al tiempo de presencia en el trabajo que a los resultados obtenidos, lo que genera más horas pero menor productividad.

C) Las empresas españolas priorizan el trabajo en remoto frente a la presencia física.

D) Los empleados presentan voluntariamente más horas de trabajo de las estipuladas en su contrato.

■ El presentismo: los españoles trabajaron 332 horas más que los alemanes en 2016 pero con una productividad 11,4 puntos porcentuales inferior. La presencia en el trabajo no equivale a productividad.

## BLOQUE F · LIDERAZGO INTERGENERACIONAL (T16–T17)

### Pregunta 26

¿Cuáles son las 5 generaciones que conviven actualmente en el mercado laboral español?

A) Generación X, Y, Z, Alfa y Beta.

✓ B) **Veteranos (hasta 1953), Baby Boomers (1954-1969), Generación X (1970-1981), Generación Y (1982-1992) y Generación Z (1993-2000).**

C) Generación Silenciosa, Baby Boomers, Jones, Millennials y Centennials.

D) Generación de la Guerra, Posguerra, Transición, Digitalización y Globalización.

■ *En España conviven 5 generaciones: Veteranos (hasta 1953), Baby Boomers (1954-1969), Generación X (1970-1981), Generación Y (1982-1992) y Generación Z (1993-2000). Sus cronologías difieren del modelo americano en ~10 años.*

### Pregunta 27

¿Qué se entiende por 'liderazgo colaborativo' según el Tema 17?

A) El modelo de liderazgo basado en la autoridad jerárquica formal del puesto directivo.

✓ B) **Aquel que contribuye activamente a la implicación del equipo, abandona la jerarquía y se basa en la formulación de preguntas reconociendo la dificultad de presentar respuestas.**

C) El estilo de liderazgo coercitivo ('orden y mando') que garantiza disciplina y productividad.

D) Un modelo de liderazgo exclusivamente aplicable a la Generación Y y Z por su perfil digital.

■ *El liderazgo colaborativo abandona la jerarquía y se basa en procesos relacionales. No desempeñará la función de líder el empleado más brillante, sino el que tenga más capacidad para hacer brillar al resto.*

### Pregunta 28

Las dos generaciones con MAYOR DESAJUSTE entre autopercepción y percepción de sus colaboradores son:

A) Los Veteranos y la Generación X.

B) La Generación Y y la Generación Z.

✓ C) **Los Baby Boomers y la Generación Y.**

D) La Generación X y la Generación Z.

■ *Baby Boomers (se autoperciben como dedicados/experimentados; sus colaboradores les ven como controladores) y Generación Y (se autoperciben como resultadistas; sus colaboradores les ven como cortoplacistas e inexpertos).*

### Pregunta 29

El 'Reverse Mentoring' consiste en:

A) Un programa en el que directivos seniors mentorizan a jóvenes empleados en visión de negocio.

✓ B) Un programa en el que un joven profesional (Generación Y o Z) mentoriza a un directivo senior en competencias ligadas al uso de las TIC.

C) Un proceso de rotación de puestos entre empleados de distintas generaciones.

D) Una técnica de evaluación del desempeño 360º entre todas las generaciones de la organización.

■ *El Reverse Mentoring invierte el rol tradicional: el joven nativo digital mentoriza al directivo senior en TIC. Es una herramienta clave para la transferencia de conocimiento intergeneracional bidireccional.*

### Pregunta 30

¿Cuál es la primera característica del 'líder ideal' según los colaboradores del estudio de liderazgo intergeneracional?

A) Orientación estricta a resultados y cumplimiento de objetivos.

B) Capacidad de control y supervisión permanente del equipo.

✓ C) Ser comunicativo/comunicador con escucha activa y cercanía empática.

D) Experiencia técnica profunda en el área de trabajo del equipo.

■ *El ranking del líder ideal pone en primer lugar la comunicación con escucha activa y empatía, por delante de la orientación a resultados. Las cualidades más valoradas son las ligadas a la comunicación con componente emocional.*

## BLOQUE G · GESTIÓN POR COMPETENCIAS (T19–T24)

### Pregunta 31

Según McClelland (1975), el éxito laboral de una persona depende principalmente de:

A) Su cociente intelectual y sus resultados en tests de aptitud.

B) Su titulación académica y los años de experiencia en el sector.

✓ C) Sus competencias (saber, saber hacer, saber estar, querer hacer, poder hacer), no de sus conocimientos o curriculum.

D) Su capacidad para adaptarse a los procedimientos y normas de la organización.

■ McClelland demostró que los rasgos fijos (test de aptitudes o personalidad) no pueden predecir el éxito profesional. Las competencias —combinación de saber, saber hacer, saber estar, querer y poder hacer— son los verdaderos predictores.

### Pregunta 32

En el Modelo Iceberg de competencias, ¿qué parte es 'difícil de desarrollar' y debe considerarse principalmente en la SELECCIÓN?

A) Los conocimientos técnicos y las habilidades, que se encuentran en la parte visible del iceberg.

B) Los estándares de rendimiento establecidos por la dirección de la organización.

✓ C) La autoimagen, los valores, los rasgos de personalidad y los motivos, que se encuentran en la parte sumergida del iceberg.

D) Los procedimientos y protocolos de trabajo establecidos en el manual de funciones.

■ El Modelo Iceberg muestra que los conocimientos y habilidades (superficie) son fáciles de desarrollar vía formación. La base sumergida (autoimagen, valores, rasgos, motivos) es difícil de cambiar y debe considerarse en la selección.

### Pregunta 33

Según HayGroup, las competencias DIFERENCIADORAS son aquellas que:

A) Son necesarias para alcanzar un desempeño mínimamente adecuado al puesto.

B) Son comunes a todos los puestos de la organización y válidas en cualquier contexto.

✓ C) Potencian a las personas con desempeño superior frente a las de desempeño promedio, aportando valor especial.

D) Son tan específicas que no pueden transferirse a ningún otro contexto laboral.

■ HayGroup distingue: Umbral (mínimo necesario), Diferenciadoras (distinguen al excelente del promedio), Genéricas (válidas para muchos puestos) y Específicas (solo para un puesto concreto).

#### Pregunta 34

¿Cuál es la diferencia entre FORMACIÓN y DESARROLLO en gestión por competencias?

A) La formación es más cara que el desarrollo; de ahí que las empresas la reduzcan.

✓ B) La formación aumenta conocimientos a corto plazo con perspectiva técnica; el desarrollo potencia comportamientos a largo plazo con plano estratégico y seguimiento imprescindible.

C) El desarrollo se aplica solo a directivos; la formación, a todos los niveles de la organización.

D) Son términos equivalentes que pueden usarse indistintamente en el ámbito de RR.HH.

■ *Formación: aumenta conocimientos, diseñada partiendo de contenidos, a corto plazo, perspectiva técnica, sin seguimiento necesariamente. Desarrollo: potencia comportamientos, acompañamiento al sujeto, largo plazo, estratégico, seguimiento imprescindible.*

#### Pregunta 35

Según el estudio de Goleman en más de 5.000 puestos, ¿qué valoraban principalmente los empresarios?

A) Conocimientos técnicos y titulaciones académicas específicas del sector.

B) Años de experiencia y conocimiento del producto o servicio de la empresa.

✓ C) Capacidad para aprender, escuchar y comunicarse, adaptación, autocontrol y habilidades sociales.

D) Resultados numéricos medibles y cumplimiento estricto de los procedimientos establecidos.

■ *Goleman identificó 6 aspectos valorados: capacidad para aprender, escuchar y comunicarse, adaptación y creatividad, autocontrol y motivación, relacionarse en grupo, y eficacia en la organización. Todos son competencias emocionales y relacionales.*

## BLOQUE H · AGILE EN RR.HH. (T25–T27)

### Pregunta 36

¿Qué representan las siglas VUCA en el contexto de Agile?

A) Velocidad, Utilidad, Competencia y Agentes.

✓ B) Volatilidad, Incertidumbre (Uncertainty), Complejidad y Ambigüedad.

C) Valor, Usuarios, Código y Arquitectura.

D) Verificación, Uniformidad, Control y Adaptabilidad.

■ VUCA describe el entorno actual: Volatilidad (muchos cambios frecuentes), Incertidumbre (difícil predecir el futuro), Complejidad (múltiples factores interconectados) y Ambigüedad (falta de significado claro).

### Pregunta 37

¿Qué diferencia a una organización ÁGIL de una simplemente 'rápida'?

A) La organización ágil tiene más empleados y mayor capacidad productiva.

✓ B) La organización ágil combina tanto rapidez como flexibilidad para adaptarse; la rápida solo es veloz en lo que ya sabe hacer.

C) La organización ágil prescinde de la jerarquía y funciona solo con equipos autónomos.

D) La organización ágil aplica exclusivamente metodologías de desarrollo de software.

■ Ágil = rápido + flexible. Un tren de alta velocidad es rápido pero no ágil. Una pequeña lancha es más ágil que un crucero aunque vaya más lento. Las organizaciones ágiles responden con rapidez Y se adaptan con flexibilidad.

### Pregunta 38

Las 3 motivaciones intrínsecas de los trabajadores intelectuales descritas por Daniel H. Pink son:

A) Salario, reconocimiento y seguridad laboral.

✓ B) Autonomía, Propósito y Maestría.

C) Competición, Recompensa y Status.

D) Obediencia, Rutina y Estabilidad.

■ Pink identifica: Autonomía (tomar decisiones sobre el trabajo), Propósito (perspectiva y sentido de lo que se hace) y Maestría (perfeccionar las propias habilidades). Son más poderosas que las motivaciones extrínsecas (bonos, premios).

### Pregunta 39

Los perfiles en forma de 'T' en una empresa ágil se caracterizan por:

A) Tener únicamente conocimiento profundo en un área de especialización sin visión general.

B) No tener ninguna especialización, siendo completamente generalistas.

✓ C) Tener conocimiento profundo en un área de especialización más conocimiento general en áreas relacionadas, lo que les permite colaborar con expertos de otras disciplinas.

D) Ser exclusivamente directivos que coordinan equipos multidisciplinares sin conocimiento técnico.

■ *Los perfiles en T combinan especialización profunda (el palo vertical) con conocimiento general en áreas relacionadas (el palo horizontal). Son los más adecuados para equipos ágiles porque fomentan la innovación y el buen flujo de trabajo.*

### Pregunta 40

En el contexto de Agile en RR.HH., ¿qué significa 'Learnability' o aprendibilidad?

A) La capacidad de la empresa para aprender de sus errores pasados de forma sistemática.

✓ B) La habilidad de una persona para adquirir conocimientos de forma autónoma y continua, reforzando su empleabilidad.

C) El conjunto de cursos de formación obligatoria que la empresa proporciona a sus empleados.

D) La velocidad a la que una organización puede absorber nuevas tecnologías en sus procesos.

■ *La learnability (autoaprendizaje o aprendibilidad) es la habilidad para adquirir conocimientos sin depender de un instructor, de forma autónoma y a propio ritmo. Refuerza la empleabilidad en entornos VUCA de cambio acelerado.*

# ¡BUEN ESTUDIO!

*Recuerda repasar las preguntas falladas con los Apuntes de Estudio.*

Universidad Europea · Recursos Humanos y Empresa · MÓDULO 2 · Gestión Estratégica de RR.HH.