

Procedimiento selectivo 2023

Convocado por Orden de 6 de marzo de 2023, para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño y Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional.

(590) CUERPO (061) ESPECIALIDAD

Primera prueba PARTE A



ESPECIALIDAD: ECONOMÍA (590061): PRIMERA PRUEBA - Parte A : PRÁCTICA

PRIMERA PARTE: Analice y comente a su elección **sólo uno** de los dos textos propuestos a continuación. Puntuación = hasta 2,5 puntos.

TEXTO N.º 1: Las empresas sin jefe funcionan (y muy bien)

Algunas empresas españolas aplican el modelo TEAL que apuesta por eliminar las jerarquías y tomar las decisiones de manera conjunta

Por Marc Solanes para elpais.com - Barcelona - 10 ABR 2023 - 05:45 CEST

Autogestión, plenitud y evolución. Estos son los tres preceptos básicos de las organizaciones TEAL, un modelo de gestión sin jefes acuñado por Clare Graves en la década de los 50, y recientemente popularizado por Frederic Laloux, que rompe con la concepción tradicional de la empresa capitalista. Este último, exdirectivo de McKinsey y *coach* de liderazgo de origen belga, pasó varios años buscando una forma más eficiente de organizar las empresas. El proceso culminó con la publicación, en 2016, del libro *Reinventar las organizaciones*, un *bestseller* mundial. “Estos modelos funcionan bien en todos los niveles. En apenas cinco años hemos crecido en número de empleados, facturación, diversidad de clientes y cartera de servicios. La competitividad se dispara”, afirma Marc Castells, fundador de la consultora digital Basetis, que trabaja con este sistema pionero.

Se trata de una biblia elemental para aquellos que han decidido transformar sus empresas hacia esta nueva forma de entender las instituciones, donde “se eliminan las jerarquías, se deciden sueldos de forma conjunta y se promueve una mayor eficiencia en el trabajo a través de la plena confianza en los trabajadores”. Según la Guía del mercado laboral 2022, elaborada por Hays, el 43% de los trabajadores españoles afirman sufrir o haber experimentado desgaste profesional, fenómeno conocido también como *burnout*. “Estas cifras ejemplifican que tenemos un claro problema estructural. Las empresas y los trabajadores se hunden porque responden a modelos obsoletos”, explica Begonya Castillo, consultora de TEAL.

La metodología clasifica las organizaciones en cinco colores distintos, de menor a mayor evolución consciente: rojo, ámbar, naranja, verde y teal (que en inglés significa verde azulado). “Una empresa de color rojo sería una mafia, una organización criminal: dominada por una fuerte jerarquía y un liderazgo autoritario. La mayoría se encuentran en el color naranja, que responde a los problemas que se plantearon durante la primera revolución industrial”, explica Castillo.

“En lugar de tener a unos pocos jefes tomando decisiones, tenemos a casi 400 personas con capacidad de decidir y liderar. Esto es impagable”, reconoce Castells. La empresa en la que trabaja, Basetis, es una de las de mayor tamaño con un modelo de este tipo en



España. Son 384 trabajadores, y en 2022 alcanzaron una facturación récord de 16,5 millones de euros. Las oficinas, en la primera y segunda planta de La Pedrera en Barcelona, son una viva imagen de un modelo avanzado a su tiempo. Los pasillos sinuosos, salas escondidas con aspecto de cueva y una estructura semi-radial dejan claro al visitante que no se encuentra en una empresa “al uso”. Ni siquiera hay despachos.

Basetis nació en 2009. En 2011 ya contaban con un equipo de 15 personas, que se amplió hasta las 150 en apenas seis años. Fue entonces cuando Castells llevó a cabo una transición radical. “De pura casualidad llegó a mis manos uno de los ejemplares de Laloux. Antes de terminarlo, ya tenía claro que mi empresa tenía que seguir ese camino”. El primer cambio que implantaron fue derribar el sistema de jerarquía. “Decidimos que las personas dejarían de tener cargos y pasarían a desempeñar roles temporales”. Ahora, la mayoría de los datos de la empresa son públicos. Incluso los sueldos, que se revisan de forma conjunta entre el trabajador y sus compañeros de forma anual. Uno de los factores clave de su éxito, insiste, está en el concepto de “inteligencia distribuida”. “Tenemos a centenares de mentes con capacidad de decisión. Y eso solo se consigue a base de confianza mutua”.

La filial de Deerns en España, una multinacional dedicada a la ingeniería con sede en Países Bajos, empezó su transición en plena pandemia. Se trata de un caso todavía más singular, si cabe, ya que el resto de filiales del grupo funciona con un modelo de organización tradicional que nada tiene que ver con la metodología de Laloux. Miquel Castellví, responsable de la oficina en España, impulsó la transición en pleno mes de marzo de 2020. Uno de los cambios palpables más importantes es que la gente “ha perdido el miedo a expresarse, sobre todo en las reuniones importantes donde se toman grandes decisiones”.

“Fue difícil convencer a la matriz. Tras meses de mucho esfuerzo, finalmente accedieron”. Una de las primeras decisiones conjuntas fue la de aplicar un ERTE por la pandemia. Desde entonces, la cifra de facturación se ha disparado. La empresa cuenta con un equipo de pilotaje interno que se encarga de tomar las grandes decisiones. “Los cargos son elegidos democráticamente y van rotando cada dos años. Eso sí: estar en ese puesto tiene una exigencia extrema para la que no todo el mundo está preparado”.

“La mayoría de las empresas suelen dar un cambio cualitativo en la parte del servicio: se observan mejoras sin precedentes. Eso ocurre porque gracias al compromiso la confianza genera un mejor rendimiento y unas decisiones más coherentes”, destaca Óscar García, consultor de K2K Emocionando, una empresa de transformación TEAL que acompaña a las organizaciones en el proceso de transición. El cambio, cuenta, puede durar “hasta dos años”. Eso sí, una vez se logra, hay empresas donde la conflictividad social acaba siendo “casi nula”.

Miedo a mandar

La mayoría de empresas coinciden: inician el cambio porque sus fundadores no se sienten cómodos con el rol tradicional de jefe. Es el caso de Natalia Ruiz de Cortázar,



fundadora de Experiencia, asociación que se dedica a acompañar a personas en un proceso de cambio con las herramientas que brinda la naturaleza. Psicóloga de formación, fundó la empresa en 2015, y a medida que fueron generando negocio empezó a buscar una forma diferente de crecer. “Siempre me ha gustado liderar, pero el papel de mandamás no me hacía sentir cómoda”.

A pesar de los impactos positivos en el negocio, este proceso de transformación plantea retos que a veces resultan difíciles de resolver. En el caso de Atenea Arqueología, una empresa dedicada a la gestión de patrimonio cultural, tuvieron más de un conflicto con las nuevas incorporaciones. “Se da tantísima confianza al trabajador que, si no entiende la filosofía, pueden llegar a producirse problemas serios”, detalla Antonio Castañeda, fundador de la empresa. Una de las claves del éxito, destaca Begonya Castillo, es el tiempo. Según la experta, no se trata solo de un proceso, sino de “una evolución de la conciencia global de la empresa para la que no todos están preparados”. “Los cambios profundos requieren tiempo. Hay que estar seguros de que la plantilla está lo suficientemente madura para ir superando las distintas etapas. De hecho, existen muy pocas empresas TEAL en el mundo. Y, las que se califican como tales, me atrevería a decir que todavía se encuentran en pleno proceso de transformación”, concluye.

TEXTO N.º 2: ¿Estamos ante una ralentización económica en Andalucía?

Por Manuel Alejandro Cardenete para *Tribuna de Andalucía*. Abril 2023

Venimos analizando desde esta columna la economía andaluza, intentando poner algo de luz en el entorno de incertidumbre que se cierne después de la salida de la pandemia. Pensábamos que el contexto económico internacional saltaría como un resorte después de la vuelta a la normalidad con la vacunación completada de forma casi generalizada. Y así fue. La demanda se disparó y generó un shock inédito debido al ahorro generado en el encierro y a la rotura de las cadenas de suministros por el parón del transporte mundial. Y a eso le unimos la invasión rusa a Ucrania, que tensionó los precios energéticos en Europa, disparando la inflación que aún no hemos controlado.

Ya en esta ventana he trasladado, como desde la Universidad Loyola y nuestros últimos números tanto del Loyola Economic Outlook como el Barómetro Económico de Sevilla, íbamos actualizando las tasas de crecimiento del PIB nacional y regional y apuntábamos una novedad. La economía andaluza comenzaba a mostrar síntomas de agotamiento en la salida de la crisis y perdía comba con respecto a la economía nacional. De hecho, ya apuntábamos antes de navidades como el crecimiento del PIB español podía moverse en el 1,5% y en cambio en el andaluz se revisaba a la baja en un 1,4%. Es de momento sólo una décima, pero puede estar marcando un cambio de tendencia. Aunque más recientemente, BBVA Research ya ha dado un diferencial de tres décimas, dando un 1,6% para España y 1,3% para Andalucía. Y es que tenemos un factor diferencial con respecto a España: la sequía.



El impacto, que hemos calculado también en el seno de la Universidad Loyola, con un escenario de embalses al 28% (en el momento que escribo estas líneas ya vamos por el 25%), podría suponer hasta siete puntos de PIB de impacto negativo. El más del 5% de aportación al valor añadido bruto de la agricultura en Andalucía, más el sector transformador, el agroalimentario, que puede llegar al 20%, se encontraría en una situación muy crítica. Hay producciones agrícolas como el arroz, que ya hablan de poder sembrar no más del 10% de seguir así la sequía.

Pues bien, en este contexto, ya nos encontramos actualizando las previsiones para los siguientes números de los informes, y no vamos bien. El contexto internacional se va frenando. El FMI acaba de publicar actualización de sus previsiones mundiales y El Fondo Monetario Internacional (FMI) augura que la economía española se desacelerará más de lo previsto, lo que le obliga a reducir en una décima su estimación de crecimiento del PIB para 2023, hasta el 1,1%, y en otras dos para 2024, hasta el 2,4%.

La revisión de las previsiones de España se enmarca en un contexto de desaceleración económica en todo el mundo —aunque menos pronunciado de lo esperado en primera instancia— al que sucederá un rebote más débil de lo calculado hace unos meses. Según el FMI, tras crecer un 3,4% en 2022, el PIB mundial se expandirá un 2,9% en 2023, dos décimas más que en la anterior proyección, y un 3,1% en 2024, una décima menos que en su último augurio. El organismo descarta una posible recesión global a pesar de los efectos de la invasión rusa de Ucrania, aunque sí reconoce que la desaceleración será más acentuada en las principales economías.

Y en este contexto Andalucía debe intentar capear el temporal con lo único que tiene a su alcance: los Fondos Europeos. Porque todos los proyectos de inversión que están llegando, sobre todo en el marco de las energías renovables, no van a tener resultados en el corto plazo. Su impacto tendrá que esperar unos años para que lo podamos computar.

Estos Fondos que provienen de Europa, tanto los del Marco Comunitario de Apoyo ordinario del septenio 2021-2027, como los extraordinarios del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, más conocido como los Next Generation, deben maximizar su efecto multiplicador. Y, sobre todo, no podemos permitirnos el lujo de tener que devolver ni un solo euro si queremos compensar la caída de sectores como el agrícola y agroalimentario que van a golpear fuerte a nuestra economía. Soy consciente que Bruselas no pone fácil dicha gestión. Y que el gobierno central ha empaquetado los fondos sin negociación real con las comunidades autónomas. Pero es lo que hay. Mucho peor sería no tener esos fondos. Que se lo pregunten a los escoceses después del BREXIT...

SEGUNDA PARTE: Resuelva sólo tres de los cinco siguientes ejercicios prácticos relacionados con el temario de la especialidad. Puntuación = hasta 2,5 puntos por cada uno de ellos.

EJERCICIO 1:

Un fabricante de gasolina vende dos clases de combustible, A y B. El combustible de clase A tiene un 25 por 100 de gasolina de grado 1, un 25 por 100 de gasolina de grado 2 y un 50 por 100 de gasolina de grado 3. El combustible de clase B tiene un 50 por 100 de gasolina de grado 2 y un 50 por 100 de gasolina de grado 3. Disponibles para la producción hay 2.000 litros/hora de grado 1 y 800 litros /hora de cada uno de los grados 2 y 3. Los costes son de 15 u.m. por litro de grado 1, 30 u.m. por litro de grado 2 y 25 u.m. por litro de grado 3. La clase A puede venderse a 40 u.m. el litro, mientras que la clase B alcanza las 45 u.m. el litro.

Se pide:

- Plantear el problema de optimización mediante cuya resolución se determinaría el ingreso total por la venta del producto.
- Determine gráficamente el conjunto factible de soluciones.
- Determine la solución óptima.

EJERCICIO 2:

La organización de una actuación en directo supone un coste fijo de 1.000.000 de euros. El auditorio tiene una capacidad de 50.000 localidades. La función de demanda de localidades es: $Q = 80.000 - 400P$. El Estado decide aplicar un impuesto sobre la organización del espectáculo igual a 10 euros por cada entrada vendida.

Se pide:

- El precio de la entrada que determinarán los organizadores si no existiera el impuesto del Estado y maximizar su beneficio.
- El efecto del impuesto sobre el precio de la entrada.

EJERCICIO 3:

Una empresa alcanzó durante 2022 una producción de 2.000 unidades de producto. Para ello empleó a 9 trabajadores durante 300 días laborables, realizando una jornada de 7 horas diarias. Se conoce, además, que:

- El tiempo medio de descanso de los trabajadores durante la jornada laboral (desayuno, aseo, etc.) se estima en 45 minutos diarios.
- Las vacaciones del personal son 30 días al año.
- En concepto de averías, cortes de luz, falta de materiales, etc. se suelen perder, por término medio, unas 6 horas al año por trabajador.
- Las bajas por enfermedad suponen por término medio dos días al año por trabajador.
- En concepto de retrasos en la entrada y salidas anticipadas se suelen perder por término medio 15 minutos diarios por trabajador.
- El absentismo laboral se estima en el 1% del tiempo total.

Con esta información, se pide:

- Calcular : el tiempo total (T_h), el tiempo de presencia (T_p), el tiempo operativo (T_o), el tiempo empleo (T_e) y el tiempo estándar (T_s) -cuya cuantía coincide, en este caso, con el tiempo empleo-.
- Calcular: la productividad global del trabajo (P_g), la productividad básica (P_b), la tasa de eficiencia del trabajador (E_t) la tasa de eficiencia estándar (E_s), la tasa de eficiencia del tiempo operativo (E_o) y la tasa de eficiencia del tiempo de presencia (E_p). Presenta los resultados de este apartado en una tabla siguiendo el siguiente modelo:

Nombre de la tasa	Dato 1	Dato 2	Fórmula	Resultado

- ¿Qué ocurriría con la tasa de Eficiencia del Trabajador si la empresa invierte 40.000 euros en proporcionar cursos de formación al personal de forma que éste adquiera mayores destrezas y habilidades que le permitan obtener un aumento de un 5 % en el volumen de producción?

EJERCICIO 4:

La empresa MANLI se dedica a la fabricación de un jabón de manos que comercializa con su propio nombre de marca con un precio de venta de 450 u.m. y una demanda de 6.500 unidades.

Los costes fijos anuales correspondientes a este producto suponen 255.000 u.m. y el coste variable unitario es de 230 u.m., con una capacidad de producción de 12.000 unidades al año.

Una cadena de grandes detallistas ofrece a la empresa MANLI la posibilidad de comercializar el resto de su producción, pero con la condición de que se comercialice con una marca y en un mercado distintos.

La empresa desea saber en qué condiciones de reducción de precios puede negociar con los grandes detallistas, si al menos desea obtener un incremento del 50% de sus beneficios anuales.

EJERCICIO 5:

La empresa Macarsa realiza un descuento de papel con las siguientes letras:

- 100 euros con vencimiento a 90 días.
- 50 euros con vencimiento a 30 días.
- 150 euros con vencimiento a 60 días.

La entidad financiera ofrece las siguientes condiciones:

- El tanto de descuento será:
 - Hasta 30 días el 12% anual.
 - Hasta 60 días el 13% anual.
 - Hasta 90 días el 14% anual.Con importe mínimo de 0,75 euros por letra.
- La comisión por la gestión del cobro es del 0,15% sobre el nominal, con un mínimo por efecto de 0,20 euros y los gastos de correo son de 0,27 euros.

Se pide:

- a) Calcular el efectivo real de la remesa percibido.
- b) Calcular el coste efectivo de la remesa utilizando la ley de capitalización simple.
- c) Calcular el coste efectivo de la remesa utilizando la ley de capitalización compuesta.
- d) Definir y calcular la TAE de la remesa.