

PRUEBAS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULOS DE TÉCNICO Y TÉCNICO SUPERIOR
Convocatoria correspondiente al curso académico 2022-2023

(Resolución de 13 de diciembre de 2022 de la Dirección General de Educación Secundaria, Formación Profesional y Régimen Especial)

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha:	

Código del ciclo: HOTS05	Denominación completa del ciclo formativo: Técnico Superior en Servicios de Restauración
Clave del módulo: 0504	Denominación completa del módulo profesional: Recursos humanos y dirección de equipos en restauración

INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA

- Mantener el documento de identificación en lugar visible durante la realización del ejercicio
- No está permitido el uso de calculadoras programables, teléfonos móviles o cualquier otro dispositivo de telecomunicación.
- Las preguntas y ejercicios se resolverán utilizando bolígrafo azul o negro.
- Todas las respuestas deberán ser contestadas en la hoja habilitada para ello al final de la prueba.
- Cuide la presentación y escriba la respuesta o el proceso de forma ordenada y con grafía clara
- En los cálculos se redondeará siempre a dos decimales al alza a partir de 5 o más en el tercer decimal.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN

- La valoración de la prueba es entre 0 y 10.
- Se valorará la comprensión de las cuestiones planteadas, así como la buena presentación.
- El ejercicio tipo test se compone de 32 preguntas, con un valor de 0,25 Los errores restan. Por cada 2 respuestas erróneas se descuenta una válida.
- El ejercicio práctico tiene un valor de 2 puntos, debiendo incluir las fórmulas escritas antes de aplicar los números que les corresponden para que se puedan calificar completamente.

CALIFICACIÓN

.....

HOJA DE RESPUESTAS

1. **RESPONDE:** que opción es la correcta **A / B / C**. Sólo hay una opción válida. (8 puntos +0,25 correcta -0,125 incorrecta)

[illegible]

2. RESUELVE el ejercicio de cálculo de personal. (2 puntos)

MAÎTRE	JEFE DE SECTOR	CAMAREROS



CENTRO EDUCATIVO: IES Hotel Escuela de la Comunidad de Madrid		LOCALIDAD: Madrid
Código del ciclo: HOTS04	Denominación completa del ciclo formativo: Técnico Superior en Dirección de Cocina	
Clave del módulo: 0504	Denominación completa del módulo profesional: Recursos humanos y dirección de equipos en restauración	

CONTENIDO DE LA PRUEBA:

1. Indica que opción es la correcta. Sólo hay una opción válida. (8 puntos)

- 1- La planificación de los recursos humanos trata de :
 - a) Determinar las necesidades de personal
 - b) Determinar las competencias y cualificaciones necesarias de los trabajadores
 - c) a y b son correctas
- 2- Las reuniones de expertos para determinar la oferta y demanda necesaria de Recursos Humanos se denominan:
 - a) Técnicas Delphy.
 - b) Técnicas de grupo nominal
 - c) Análisis de tendencias
- 3- La jornada laboral máxima anual ordinaria es de:
 - a) 1.800 horas
 - b) 2.080 horas
 - c) 1.920 horas
- 4- La aplicación de técnicas para determinar el tiempo que invierte un trabajador cualificado en realizar una determinada tarea nos proporciona:
 - a) Un tiempo estándar para la realización de un trabajo
 - b) Un tiempo estándar al que hay que sumarle un suplemento de fatiga y necesidades personales
 - c) A y b son falsas
- 5- Cuando hablamos de reclutamiento, nos referimos a:
 - a) La atracción de personas que puedan ser potenciales trabajadores
 - b) A la selección de candidatos que puedan adaptarse al cargo ofrecido
 - c) A y b son verdadera
- 6- Todo proceso de selección debe partir de
 - a) Un análisis del puesto de trabajo y la determinación de las características del candidato
 - b) La determinación de las técnicas a emplear para llevar a cabo el reclutamiento
 - c) Una previsión de las necesidades de Recursos Humanos

- 7- La secuencia seguida en un proceso de selección es:
- Reclutamiento, pruebas de selección, preselección, decisión final, contratación
 - Reclutamiento, preselección, pruebas de selección, decisión final, contratación
 - Reclutamiento, pruebas de selección, decisión final, preselección, contratación
- 8- El Assessment Center es una técnica de selección de personal:
- Está compuesta por pruebas como el role-playing
 - Dirigida a categorías profesionales jerárquicamente elevadas de la empresa
 - Todas las respuestas anteriores son correctas
- 9- Las entrevistas como herramienta de selección según "la técnica utilizada" se dividen en:
- Individuales, colectivas o de grupo
 - Libre, estandarizada o mixta
 - Relajada y duradera
- 10- La secuencia seguida de las fases de una entrevista son:
- Preparación de la entrevista- inicio de la entrevista- desarrollo de la entrevista- valoración de los resultados- despedida de la entrevista
 - Preparación de la entrevista- inicio de la entrevista- desarrollo de la entrevista- despedida de la entrevista- valoración de los resultados
 - Inicio de la entrevista- preparación de la entrevista- desarrollo de la entrevista- despedida de la entrevista- valoración de los resultados
- 11- La entrevista que sigue una guía para obtener datos objetivos sobre las características de los candidatos se denominan:
- Ansiógena
 - Estandarizada
 - Relajada
- 12- El documento que tiene como objetivo planificar la incorporación, la sociabilización y el seguimiento de los nuevos profesionales que se incorporan a una organización es:
- El manual de bienvenida
 - El plan de acogida
 - El plan de formación
- 13- El manual de bienvenida:
- Es un apoyo al plan de acogida
 - Como la información es veraz, tiene carácter contractual.
 - A y b son correctas
- 14- El plan de acogida es:
- Rígido, el mismo para todas las empresas
 - Debe adaptarse a la filosofía de cada empresa
 - Lo decide el Mentor del nuevo trabajador
- 15- Todos los trabajadores de una empresa deben estar:
- Incluidos en un plan de formación
 - En un plan de formación específica denominada plan de carrera
 - a y b son ciertas
- 16- Dentro de los diferentes tipos de formación que nos encontramos en una empresa está la formación para la promoción que consisten en:
- Formación que recibe el nuevo personal con la finalidad de enseñarle a realizar de forma eficiente su trabajo

- b) Formación que recibe el empleado para afrontar las responsabilidades del nuevo puesto al producirse una ascenso
 - c) a y b son correctas
- 17- El seguimiento, control y análisis de resultados de la formación pretende:
- a) Elaborar un documento que incluya todo los gastos
 - b) Conseguir mejoras continuas en el proceso de formación
 - c) a y b son falsas
- 18- Un plan de carrera es un método que:
- a) Ofrece al empleado ayuda para establecer sus metas
 - b) Sirve para planear las necesidades en el momento presente de la empresa
 - c) a y b son verdaderas
- 19- La tendencia actual en el mercado de la restauración es que el plan de carrera está enfocado a:
- a) A cada uno de los trabajadores de la empresa
 - b) A los key talents destinados a sustituir los puestos de mayor relevancia en la empresa.
 - c) a y b son falsas
- 20- Dentro del plan de carrera cuando hablamos de Techo nos estamos refiriendo a:
- a) Al nivel máximo al que puede llegar un empleado dentro de su trayectoria
 - b) El número de puestos que componen una ruta determinada
 - c) El calendario de cada uno de los pasos
- 21- Podemos clasificar la motivación en función de su origen como:
- a) Motivación positiva y negativa
 - b) Motivación intrínseca y extrínseca
 - c) a y b son ciertas
- 22- La motivación provocada por recompensas e incentivos independientemente de la actitud que tenga un trabajador para conseguirlos:
- a) Motivación intrínseca
 - b) Motivación extrínseca
 - c) Motivación negativa
- 23- El castigo, el miedo o la humillación es:
- a) No es una motivación
 - b) Es una motivación positiva
 - c) Es una motivación negativa
- 24- A Antonio le han ofrecido dos puestos en el restaurante, uno de ayudante de camarero y otro de ayudante de economato y ha elegido la opción de camarero por las propinas; esto es por :
- a) Una motivación intrínseca
 - b) Una motivación extrínseca
 - c) Una motivación negativa
- 25- La teoría de Maslow :
- a) Considera que los motivadores del comportamiento son las necesidades
 - b) Ordena las necesidades de forma jerárquica, sin necesidad de pasar por la de nivel inferior para sentirse motivado por el incentivo que hace referencia al resto de necesidades
 - c) A y b son falsas

- 26- Podemos detectar que un trabajador está desmotivado cuando:
- a) Cuando se aburre o ausenta
 - b) Cuando muestra resistencia a los cambios
 - c) Todas son correctas
- 27- De todas las funciones que realizan los directores éstas se pueden clasificar en:
- a) Planificación, decisión y liderazgo
 - b) Planificación, control y liderazgo
 - c) Organización, control y análisis
- 28- El principio de unidad de mando quiere decir:
- a) Que se han de dar órdenes para que se hagan las cosas
 - b) Que cada subordinado depende de un jefe
 - c) Que todos van a un único objetivo
- 29- En un sistema compuesto por varios subsistemas entrelazados y dependientes, la capacidad de trabajo máxima será la del último o menos eficiente de sus componentes. Este argumento corresponde a:
- a) La ley de los objetivos
 - b) La ley de la velocidad del convoy
 - c) La ley del cambio
- 30- El líder que involucra a sus subordinados en la toma de decisiones, por lo que las tareas se discuten y se determinan en el grupo, sigue una dirección:
- a) Liberal
 - b) Democrática
 - c) Todas las respuestas anteriores son incorrectas
- 31- Dentro del reclutamiento interno no existe el traslado o promoción:
- a) Lineal
 - b) Horizontal
 - c) Diagonal
- 32- Son factores de motivación para los trabajadores:
- a) La retribución, recompensas y reconocimiento
 - b) La responsabilidad, castigos y sanciones
 - c) Todas las respuestas anteriores son correctas

2. Resuelve el siguiente ejercicio de personal. (2 puntos)

Calcula en nº de empleados necesarios por categoría profesional para poder atender con calidad a nuestros clientes Si en un establecimiento de restauración de comida fusión con 48 mesas necesitamos:

- Un maître tanto por la mañana como por la tarde
- Un jefe de sector por cada 12 mesas tanto por la mañana como por la tarde
- 2 camareros por cada jefe de sector de cada turno

En condiciones normales de 30 días de vacaciones, 14 festivos, 2 días de libre disposición ,40 horas semanales y dos días de libranza a la semana.