



# EUROPA audiovisual

El presente **cuestionario** de preguntas acompaña al curso audiovisual correspondiente. Para poder recibir el **DIPLOMA** acreditativo deben responderse correctamente, al menos, **20 preguntas**. De no alcanzar este mínimo, se dispondrá de una segunda y última oportunidad, con la cumplimentación de un nuevo cuestionario.

Una vez cumplimentado el cuestionario, éste debe remitirse por correo postal, en sobre cerrado y junto con una fotocopia de la factura original, a **Gabinete de Estudios Cinematográficos S.L.** (señas postales al pie de página).

<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	
<b>Entidad o empresa</b>	
<b>Dirección postal completa</b>	
<b>Código postal y localidad</b>	
<b>Código factura de compra</b>	

**Atención:** todas las preguntas pueden tener 0, 1, 2 o 3 respuestas válidas. Marcar las casillas de esta manera [X].

## DIRECCION Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS

- Los objetivos fundamentales de una empresa, sin los cuales ésta pierde su razón de ser, son:**
  - ganar dinero.
  - atender y satisfacer las necesidades de sus clientes.
  - la creación de puestos de trabajo; lo importante es que den empleo a la sociedad.
- Para que funcione correctamente una organización, ésta debe gestionar bien tres clases de recursos:**
  - los recursos técnicos, económicos y humanos.
  - los recursos materiales, financieros y el personal.
  - debe gestionar bien todos los recursos disponibles.
- ¿Cuál es el activo más importante de una empresa?**
  - la suma del inmovilizado, las existencias, el disponible y la tesorería.
  - sus recursos humanos.
  - sus clientes internos y externos.
- Gestionar personas contiene una componente:**
  - logística.
  - operativa.
  - estratégica.
- La función de los RR.HH., dentro de la empresa, debe girar en torno a un tipo de objetivo estratégico:**
  - el de la equidad e integración del personal.
  - el del rendimiento operativo.
  - el de la innovación y la flexibilidad.
- La determinación de objetivos estratégicos puede provocar una nueva definición de estructuras:**
  - las antiguas estructuras horizontales deben dar paso a nuevos organigramas piramidales.
  - la estructura de una organización no debe estar condicionada por sus objetivos cambiantes.
  - simplificándolas, dándoles fluidez y propiciando la comunicación interna.
- Un Plan Estratégico de RR.HH. debe, necesariamente, definir una línea principal de intervención:**
  - orientar cualitativamente los empleos, asumiendo las necesidades de la empresa.
  - desarrollar la eficacia colectiva, implicando a los trabajadores en la producción.
  - los círculos de calidad.
- La Dirección de RR.HH. tiene la misión primordial de:**
  - gestionar apropiadamente el presupuesto disponible, para poder pagar las nóminas.
  - buscar todas las cualidades y aptitudes que pueden estar latentes en el personal.
  - realizar las entrevistas de ingreso del nuevo personal.
- Los efectos psicológicos del éxito de la competencia pueden ser muy positivos para nosotros, porque:**
  - nos produce una generosa admiración por los triunfadores.
  - desearemos intentarlo nuevamente, pero esta vez buscaremos ayuda del exterior.
  - otras opciones \_\_\_\_\_
- Para alcanzar la eficacia es necesario desarrollar las siguientes condicionantes:**
  - clarificación de los objetivos y adaptación al contexto de la organización..
  - control permanente de los resultados y reparto adecuado de las tareas.
  - invertir más capital en nuevas tecnologías.

- 11. Los individuos deben ser analizados al fin de determinar sus habilidades y motivaciones personales:**  
 ésta es una componente que debe considerar un buen modelo de administración de personal.  
 es la función a desarrollar en el análisis de los individuos y de los puestos de trabajo.  
 éste es un pensamiento liberal - capitalista; los seres humanos no somos máquinas.
- 12. Empezar un programa para mejorar el desempeño de los trabajadores es efectivo:**  
 siempre que se realice durante las horas laborales.  
 sólo cuando se hace coincidir con los objetivos de la empresa.  
 pero puede tener efectos contrarios sobre la percepción personal de los individuos.
- 13. Conseguir que el personal se sienta más satisfecho, sabiendo que es valorado y promocionado:**  
 es uno de los objetivos de la planificación del personal.  
 es uno de los objetivos de la formación.  
 es uno de los objetivos de la empresa.
- 14. Es posible entender un puesto de trabajo de manera indirecta mediante:**  
 preguntando al titular.  
 el estudio de las comunicaciones del puesto.  
 organizando reuniones de intercambio entre varios titulares del mismo puesto.
- 15. Una vez definido el entorno operativo en el que es necesaria la incorporación de un nuevo trabajador:**  
 elaboraremos un perfil profesional y psicológico de las condiciones que debe reunir.  
 debemos preguntar a sus inmediatos superiores si precisaremos de fuentes externas.  
 redactaremos el test psicotécnico que aplicaremos a todos los candidatos que se presenten.
- 16. Desde un punto de vista económico y laboral, la formación es:**  
 un coste a corto plazo, pero que amortizaremos a medio y largo plazo.  
 una herramienta fundamental para la adaptación de los trabajadores.  
 un instrumento para anticiparnos a los cambios económicos, tecnológicos y sociales.
- 17. Los cursillos internos de la organización tienen las siguientes ventajas:**  
 refuerzan la cultura de empresa.  
 los participantes se sienten más relajados.  
 son una buena solución cuando nos dirigimos a grupos reducidos.
- 18. Toda organización debe basar su política de remuneraciones en el siguiente principio básico:**  
 una gestión activa de la masa salarial.  
 un reparto equilibrado del dinero que distribuye.  
 un atractivo conjunto de retribuciones complementarias y otras ventajas indirectas.
- 19. Para poder motivar correctamente es necesario:**  
 comprender los factores que afectan a la motivación, básicamente las necesidades.  
 pagar más dinero por el mismo trabajo.  
 estudiar con detalle la difícil relación motivación - rendimiento.
- 20. El objetivo de la motivación es:**  
 lograr de nuestros RR.HH. el mayor esfuerzo.  
 lograr de nuestros RR.HH. el mejor desempeño.  
 armonizar la satisfacción de las necesidades del personal, con los objetivos de la empresa.
- 21. Algunos problemas específicos de los planes de incentivos son:**  
 estándares ajustados.  
 falta de medios y recursos.  
 falta de capacitación profesional para desarrollar los trabajos requeridos.
- 22. Exacta, original, completa, seleccionada, tratada y adaptada, son las condiciones esenciales de:**  
 la comunicación.  
 la dinámica del trabajo de grupos.  
 la información.
- 23. La calidad total es:**  
 una manera particular de abordar la gestión.  
 una voluntad de gestionar la calidad.  
 es una manera de descentralizar el control de la gestión, por la vía de los círculos de calidad.
- 24. Los grupos operativos o de desarrollo se diferencian de los círculos de calidad porque:**  
 se reúnen de forma obligatoria.  
 se reúnen voluntariamente, con un número máximo entre 5 y 10 trabajadores.  
 analizan problemas comunes, buscan soluciones y las proponen a la Dirección de la empresa.
- 25. La calidad de vida en el trabajo:**  
 es una utopía, un modismo de la ideología de lo políticamente correcto.  
 es la síntesis de muchos factores socio - económico - laborales.  
 está marcada por las comunicaciones, los medios para la formación y las retribuciones.

**Indicanos, para ti, el grado de dificultad del presente cuestionario:**  
**Firma del titular:**

1	2	3	4	5
mínimo				máximo