**EXAMEN II PARCIAL DE ADMINISTRACION**

NOMBRE: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**A) CONTESTE VERDADERO (V) O FALSO (F):**

\_\_\_ Los gerentes no deberían desperdiciar su tiempo tratando de entender las estructuras informales de sus organizaciones.

\_\_\_ Organización es la función administrativa más importante

\_\_\_ Según el consultor Peter Senge, los líderes y gerentes de hoy deben crear “organizaciones que aprenden”.

\_\_\_ El cambio exitoso en las organizaciones ocurre solamente de abajo hacia arriba y nunca de arriba hacia abajo.

\_\_\_ En un ambiente cambiante es poco lo que alguien puede hacer para mantenerse actualizado profesionalmente hablando.

\_\_\_ Las organizaciones no pueden funcionar con centralización y descentralización al mismo tiempo.

\_\_\_ Un tramo de control más amplio para el gerente puede significar mayor autonomía en el trabajo para los subordinados.

\_\_\_ La departamentalización por proceso es idéntica a la departamentalización por cliente.

\_\_\_ La formalización se refiere al grado en el que los trabajos de una organización están estandarizados

\_\_\_ El otorgamiento de autoridad y su consecuente ejercicio es un resultado deseable en el acto de delegar.

\_\_\_ En la planeación de recursos humanos, un análisis de puestos determina exactamente qué se hace en los puestos existentes.

\_\_\_ El reclutamiento externo siempre es mejor que el reclutamiento interno.

\_\_\_ El recorte de personal es la eliminación planeada de empleos de una organización.

\_\_\_ La transición de fuera hacia dentro de la organización se conoce como capacitación.

\_\_\_ El proceso de investigar los antecedentes de los candidatos a un empleo se conoce como selección

\_\_\_ La independencia es una característica típica de los equipos autodirigidos.

\_\_\_ La única norma importante en un equipo de trabajo es la norma del desempeño.

\_\_\_ Los gerentes no deberían perder tiempo tratando de entender las estructuras informales de sus organizaciones.

\_\_\_ Los equipos que cuentan con más de 7 miembros pueden tener dificultades para resolver problemas en conjunto.

\_\_\_ Un equipo de trabajo con una baja cohesión y actitudes desfavorables es el peor caso para los gerentes.

\_\_\_ Se puede decir que la función administrativa de control se ocupa de que suceda lo correcto, de la forma adecuada y en el momento oportuno.

\_\_\_ El control puede aumentar por medio de una mejor organización.

\_\_\_ La función administrativa de control se preocupa de los “problemas”, no de las “oportunidades”.

\_\_\_ Entre los ejemplos de entrada para el control se incluyen el índice de porcentaje de errores y el número de clientes atendidos en un periodo determinado.

\_\_\_ En McDonald´s los omnipresentes jefes de turno ejercen un control concurrente por medio de la supervisión directa de los trabajadores conforme preparan alimentos y sirven a los clientes.

**B) ESCOJA LA RESPUESTA VALIDA (SOLO UNA):**

El primer paso en la innovación de productos es\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

\_\_\_ la creación de una idea

\_\_\_ la experimentación inicial

\_\_\_ la determinación de su viabilidad

\_\_\_ su aplicación final

Un gerente que aplica una estrategia de fuerza-coerción se basará en \_\_\_\_\_\_\_ para provocar el cambio.

\_\_\_ su pericia

\_\_\_ su referencia

\_\_\_ premios, castigos o autoridad

\_\_\_ la información

En una organización innovadora, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ respalda (n) la innovación.

\_\_\_ la estrategia y la cultura

\_\_\_ la estructura

\_\_\_ la alta gerencia

\_\_\_ todas las anteriores

Tratar de influir secretamente en otros, ofrecer únicamente información selectiva y/o estructurar eventos a favor del cambio deseado son formas de enfrentar la resistencia mediante \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ la participación

\_\_\_ la manipulación y la elección por votación colectiva

\_\_\_ la fuerza-coerción

\_\_\_ la facilitación

En el desarrollo organizacional (DO), tanto las metas \_\_\_\_\_\_ como las \_\_\_\_\_\_\_ son importantes.

\_\_\_ de tareas; de mantenimiento

\_\_\_ de la patronal; del sindicato

\_\_\_ de resultado, de proceso

\_\_\_ de utilidades, de participación de mercado

\_\_\_\_\_\_ es el sistema de comunicación y autoridad que vincula a las diversas partes de una organización

\_\_\_ Estructura organizacional

\_\_\_ Diseño organizacional

\_\_\_ Cadena de mando

\_\_\_ Departamentalización

En el acto de delegar, la \_\_\_\_\_\_\_ es el derecho de un subordinado para actuar en las formas necesarias para realizar las tareas asignadas.

\_\_\_ autoridad

\_\_\_ responsabilidad

\_\_\_ rendición de cuentas

\_\_\_ centralización

Un organigrama muestra la estructura \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de una organización.

\_\_\_ personal

\_\_\_ impersonal

\_\_\_ formal

\_\_\_ informal

El diseño organizacional que agrupa especialidades ocupacionales similares o relacionadas se conoce como \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ Estructura Simple

\_\_\_ Estructura Funcional

\_\_\_ Estructura de Divisiones

\_\_\_ Estructura de Equipos

Las organizaciones “alargadas” tienden a tener cadenas de mando largas y tramos de control \_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ amplios

\_\_\_ estrechos

\_\_\_ informales

\_\_\_ centralizados

El primer paso en la planeación de los recursos humanos es \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ predecir las necesidades de recursos humanos

\_\_\_ predecir la oferta de mano de obra

\_\_\_ evaluar la fuerza laboral existente

\_\_\_ revisar la misión, los objetivos y las estrategias organizacionales

Entre los instrumentos de selección utilizados por los centros de evaluación se incluyen:

\_\_\_ pruebas escritas

\_\_\_ pruebas de simulación del desempeño

\_\_\_ entrevistas

\_\_\_ todas las anteriores

En su descripción formal, el proceso de dotación de personal o de administración de recursos humanos implica \_\_\_\_\_\_\_\_\_, desarrollar y mantener una fuerza laboral de alta calidad.

\_\_\_ atraer

\_\_\_ compensar

\_\_\_ evaluar

\_\_\_ someter a prueba

La evaluación del desempeño debe \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ servir únicamente a propósitos de evaluación

\_\_\_ no hacerse a través de comparaciones forzadas

\_\_\_ usar métodos confiables y válidos

\_\_\_ todas las anteriores

La socialización de los nuevos trabajadores ocurre durante la etapa de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ reclutamiento

\_\_\_ inducción

\_\_\_ selección

\_\_\_ capacitación

 Los equipos son buenos para las organizaciones ya que pueden \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_ aumentar la creatividad en la solución de problemas

\_\_\_ ayudar a controlar y disciplinar a los miembros

\_\_\_ satisfacer las necesidades individuales

\_\_\_ todas las anteriores

Un equipo eficaz se define como aquel que alcanza altos niveles de \_\_\_\_\_\_ y de \_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ desempeño en la tarea; eficiencia de recursos

\_\_\_ satisfacción de los miembros; eficiencia de recursos

\_\_\_ desempeño en la tarea; mantenimiento de recursos humanos

\_\_\_ desempeño en la tarea; creatividad

Los miembros de un equipo tienen a estar más motivados y a volverse capaces de enfrentar el conflicto durante la etapa de \_\_\_\_\_\_\_\_ del desarrollo de equipo.

\_\_\_ formación

\_\_\_ tormenta

­­­­\_\_\_ establecimiento de normas

\_\_\_ desempeño

Cuando los equipos son altamente cohesivos \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ los miembros tienen un alto desempeño

\_\_\_ los miembros tienen a estar satisfechos con su membresía de equipo.

\_\_\_ los miembros tienen actitudes favorables

\_\_\_ todas las anteriores

Entre las ventajas que encontramos en las decisiones grupales versus las decisiones individuales están:

\_\_\_ generan información y conocimientos más completos

\_\_\_ generan más alternativas

\_\_\_ aumentan la aceptación de una solución

\_\_\_ todas las anteriores

La función administrativa de control se define como el proceso de medir el desempeño y de \_\_\_\_\_\_\_ para garantizar los resultados deseados.

\_\_\_ emprender acciones

\_\_\_ medir los logros

\_\_\_ trazar el rumbo

\_\_\_ evaluar el desempeño

El primer paso en el proceso de control es \_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ medir el desempeño real

\_\_\_ establecer objetivos y estándares

\_\_\_ comparar resultados con objetivos y estándares

\_\_\_ emprender la acción necesaria

La ecuación de control establece que: Acciones necesarias = \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ Utilidades; Pérdidas

\_\_\_ Desempeño deseado; desempeño real

\_\_\_ Entradas; Salidas

\_\_\_ Resultados; Recursos

La buena planificación facilita el control al \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ crear diseños de puestos y estructuras de trabajo

\_\_\_ seleccionar y capacitar a los empleados

\_\_\_ establecer políticas y procedimientos

\_\_\_ alentar normas positivas

Para ser eficaces, los controles administrativos deberían ser \_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ rígidos e inflexibles

\_\_\_ tan complejos como sea posible

\_\_\_ estratégicos y orientados a los resultados

\_\_\_ subjetivos

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 FIRMA DEL ALUMNO