**EXAMEN I PARCIAL DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

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

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

\_\_\_ Un supervisor está debidamente asesorado para tratar, en la medida de lo posible, a todos los miembros de su grupo exactamente del mismo modo.

\_\_\_ En términos generales, la motivación individual es mayor si la persona se fija metas fáciles de lograr

\_\_\_ Los supervisores que, poco tiempo antes de convertirse en supervisores, realizaron el trabajo de las personas a quienes supervisan actualmente, suelen ser supervisores más efectivos que quienes nunca se han desempeñado en ese puesto.

\_\_\_ El sueldo es el factor más importante para determinar qué tan satisfecha se siente la gente en el trabajo.

\_\_\_ En términos generales, es correcto decir que las actitudes de una persona son la causa de su comportamiento.

\_\_\_ Los trabajadores satisfechos producen más que los trabajadores insatisfechos.

\_\_\_ Al rol informativo de los gerentes, Mintzberg lo denominó rol de vigilante.

\_\_\_ Al hecho de socializar, hacer política e interactuar con personas de fuera se conoce como Formación de Redes.

----- Las tres determinantes del comportamiento es las organizaciones son: individuos, grupos y estructura.

\_\_\_ Las funciones de la gerencia involucran: planear, organizar, dirigir y controlar.

\_\_\_ El único objetivo del Comportamiento Organizacional es crear un ambiente de trabajo positivo.

\_\_\_ A la medición del desempeño que incluye la eficacia y eficiencia se la conoce como productividad.

\_\_\_ El componente cognitivo de una actitud es el segmento emocional o sentimental de dicha actitud.

\_\_\_ Las presiones sociales son variables moderadoras en la relación entre las actitudes y el comportamiento.

\_\_\_ El compromiso normativo establece la obligación de permanecer en la organización por razones morales o éticas.

\_\_\_ Lo que nos motiva, no es necesariamente lo que nos hace felices.

\_\_\_ La percepción es el proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones de sus sentidos con el objeto de asignar significado a su entorno.

\_\_\_ El comportamiento distintivo es lo que se cree está bajo el control del individuo.

\_\_\_ El efecto de halo es una interpretación selectiva de lo que se ve, basada en los intereses, antecedentes, experiencias y actitudes propios.

\_\_\_ La teoría de las necesidades de McClelland se centra en tres necesidades: de logro, de poder y de afiliación.

\_\_\_ La elección de la referencia se verá influida por la información que posea el trabajador acerca del referente.

\_\_\_ Los factores de higiene cuando son inadecuados, tranquilizan a los trabajadores.

\_\_\_ La teoría del reforzamiento ignora el estado interior del individuo y sólo se concentra en lo que pasa a la persona cuando ejecuta cierta acción.

\_\_\_ La racionalidad acotada describe la manera en que deben comportarse los individuos para maximizar un resultado dado.

\_\_\_ El aumento del compromiso es sostener una decisión aun cuando hay evidencias claras de que está equivocada.

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

La disonancia cognitiva ser refiere a cualquier incompatibilidad que perciba el individuo \_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_ entre dos o más sujetos

\_\_\_ entre dos o más comportamientos

\_\_\_ entre dos o más a actitudes

\_\_\_ ninguna de las anteriores

Los gerentes deben interesarse en las actitudes de los empleados porque estas alertan sobre \_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ ausentismo

\_\_\_ problemas potenciales

\_\_\_ la eficacia de la organización

\_\_\_ problemas estructurados

Las respuestas a la insatisfacción del trabajo son: salida, \_\_\_\_\_\_\_\_, negligencia y lealtad

\_\_\_ ausentismo

\_\_\_ rotación

\_\_\_ voz

\_\_\_ boicot

La teoría de la atribución sugiere que al observar el comportamiento de un individuo, tratamos de determinar si lo ocasiona \_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

\_\_\_ su propia naturaleza

\_\_\_ las actitudes

\_\_\_ el medio en el que se desenvuelve

\_\_\_ algo externo o interno

El sesgo de autoservicio es la tendencia de los individuos a atribuir sus éxitos a \_\_\_\_\_\_\_\_ y sus fallas a \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ sus conocimientos; la falta de experiencia

\_\_\_ la suerte; la mala suerte

\_\_\_ factores internos; factores externos

\_\_\_ todos los anteriores

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ es la forma de construir estereotipos con los que se describe a un grupo de individuos para ofender, escudriñar o investigar a profundidad.

\_\_\_ perfilar

\_\_\_ esteriotipar

\_\_\_ percepción selectiva

\_\_\_ ninguna de las anteriores

Un trabajador recibe un bono de productividad de acuerdo a las metas alcanzadas en este caso si aumenta el número de metas alcanzadas, estamos ante un ejemplo de la utilización de la técnica de \_\_\_

\_\_\_ reforzamiento

\_\_\_ modelamiento

\_\_\_ instigación de la respuesta

\_\_\_ moldeamiento

\_\_\_\_\_\_\_\_ es el grado de consistencia entre las razones de una persona para perseguir un objetivo y el desarrollo de sus intereses y valores fundamentales.

\_\_\_ Teoría del establecimiento de metas

\_\_\_ Justicia distributiva

\_\_\_ Administración por objetivos

\_\_\_ Autoconsistencia

Se puede predecir que cuando los empleados perciban desigualdad harán una de las siguientes elecciones: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ cambiar sus resultados

\_\_\_ abandonar

\_\_\_ elegir una referencia distinta

\_\_\_ todos los anteriores

La teoría de la jerarquía de las necesidades, fue enunciada por \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_ Douglas McGregor

\_\_\_ Abraham Maslow

\_\_\_ Frederik Herzberg

\_\_\_ David McClelland

**C) USTED ES EL GERENTE DE LA EMPRESA Y DEBE DECIDIR EL FUTURO DEL EMPLEADO DON DUBOSE. LEA DETENIDAMENTE LA SIGUIENTE SITUACION Y DETERMINE A QUE CONCLUSION LLEGARIA USTED Y COMO ACTUARIA Y POR QUE?**

Don Dubose ha trabajado para su empresa desde que se fundó, hace 10 años. Ha ganado 4 premios al desempeño durante este tiempo. El último premio que ganó vino acompañado de una bonificación de US$15.000, hace 3 años, sin embargo, en los últimos 18 meses se han tensado las relaciones de Don con sus compañeros de trabajo. Nunca ha sido muy comunicativo, pero en una ocasión ordenó a unos compañeros que se salieran de su área de trabajo. Don dejó en claro que se habían perdido herramientas y que deseaba proteger su área. La calidad de su trabajo también se ha visto deteriorada. Hace más o menos un año, el trabajo de Don en la producción de generadores estaba en el nivel de “cero defectos”. Don producía un y otra vez, generadores sin errores y de la más alta calidad. En la actualidad, cuando se realizan muestras aleatorias, los generadores producidos por Don deben depurarse en un 3%. El promedio del resto de sus compañeros es del 1.5% de defectos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ FIRMA