

**Fundamentos de Organización de Empresa**  
**2º parcial**

23 de Mayo de 2016

**TEST: 1 punto del examen (+0,05 respuesta correcta, -0,0166 incorrecta); 20 minutos**

- 1) En cuanto al análisis DAFO, ¿cuál de las siguientes afirmaciones es FALSA?
  - a) Identifica debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.
  - b) Oportunidades pertenecen al resultado del análisis del entorno.
  - c) Amenazas son los aspectos negativos del análisis interno de la empresa.
  - d) Fortalezas surgen del análisis interno de la organización.
- 2) En el análisis de la cadena de valor, ¿cuál de las siguientes actividades no entra dentro de las actividades primarias?
  - a) Logística interna.
  - b) Fabricación.
  - c) Marketing.
  - d) Gestión de los sistemas de información.
- 3) Según la matriz del Boston Consulting Group:
  - a) Los negocios "vaca" ocupan una cuota de mercado alta pero con posibilidades de crecimiento bajas.
  - b) Los negocios "interrogante" ocupan una cuota de mercado alta y con posibilidades de crecimiento altas también.
  - c) Los negocios "estrella" ocupan una cuota de mercado baja pero con posibilidades de crecimiento altas.
  - d) Ninguna de las anteriores es correcta.
- 4) La herramienta PESTEL sirve para analizar
  - a) A la competencia
  - b) El poder de los clientes
  - c) La influencia del entorno o efecto país
  - d) Todas son correctas
- 5) La formulación de estrategias se puede efectuar a tres niveles:
  - a) Misión, visión y objetivos
  - b) Penetración, desarrollo de mercados y diversificación
  - c) Crecimiento interno, crecimiento externo, y mixto
  - d) Corporativas, de negocio y funcionales
- 6) Los principios básicos que logran el equilibrio de una organización son:
  - a) Jerarquía y autoridad.
  - b) División del trabajo y especialización.
  - c) Motivación y participación.
  - d) Ninguno de los anteriores.
- 7) El modelo más apropiado para empresas de gran tamaño orientadas a diferentes mercados muy diferenciados sería:
  - a) Funcional.
  - b) Divisional.
  - c) Matricial.
  - d) Trébol.
- 8) Con un entorno complejo y dinámico, las estructuras organizativas deben ser:
  - a) Planas, con pocos niveles de mando
  - b) Centralizadas.
  - c) Con un alto grado de formalización y burocracia
  - d) Ninguna es correcta.
- 9) El modelo organizativo en trébol define las cuatro hojas: núcleo de trabajadores permanente, fuerza de trabajo flexible,
  - a) Subcontratación y trabajo de los clientes.
  - b) Subcontratación y coordinación.
  - c) Funcionalidad y divisionalidad.
  - d) Coordinación y funcionalidad.
- 10) La estructura Matricial tiene como ventaja:
  - a) El ahorro en costes del personal directivo
  - b) El énfasis y dedicación a su producto ó proyecto específico
  - c) Aumenta las necesidades de búsqueda de información
  - d) No requieren habilidades específicas para el trabajo en equipo

Apellidos y nombre

Grupo

Firma

**Fundamentos de Organización de Empresa**  
**2º parcial**

23 de Mayo de 2016

- 11) Los tres tipos de roles que deben representar los directivos en una organización son:
  - a) Interpersonal, técnico y decisorio.
  - b) Informativo, decisorio y controlador.
  - c) **Interpersonal, informativo y decisorio.**
  - d) Informativo, situacional y decisorio.
- 12) Cuando los directivos aceptan la Teoría X de McGregor sobre la motivación de los trabajadores, tienden a ser \_\_\_\_\_ en su estilo de dirección.
  - a) **Autocráticos.**
  - b) Democráticos.
  - c) Participativos.
  - d) Laissez-faire.
- 13) Los obstáculos a la comunicación del tipo "transmisión serie" se dan con mayor frecuencia en organizaciones:
  - a) Pequeñas.
  - b) **Organigrama vertical, con muchos niveles jerárquicos.**
  - c) Estructura organizativa horizontal con un ángulo de autoridad ancho.
  - d) Ninguna de las anteriores.
- 14) ¿Qué función corresponde a la comunicación vertical descendente en la organización empresarial?
  - a) Instrucciones sobre las tareas, como llevarlas a cabo.
  - b) Información sobre procedimientos y normas de la empresa.
  - c) Retroalimentación al empleado sobre su rendimiento
  - d) **Todas son correctas.**
- 15) Según el modelo de Blanchard de liderazgo situacional, el estilo de "control", adecuado cuando la madurez del subordinado en el puesto es baja, se caracteriza por:
  - a) Alta orientación a la tarea y a las relaciones humanas.
  - b) **Alta orientación a la tarea y baja en relaciones humanas.**
  - c) Baja orientación a la tarea y alta en relaciones humanas.
  - d) Baja orientación a la tarea y a las relaciones humanas.
- 16) Itami clasifica los activos intangibles según el tipo de información en
  - a) **Información ambiental, interna y corporativa**
  - b) Información tecnológica, estratégica y corporativa
  - c) Información ambiental, intratética y corporativa
  - d) Información corporativa, tecnológica y específica
- 17) Los sistemas de gestión de la cadena de suministro (SCM):
  - a) Permiten la integración, desde el consumidor final hasta los primeros proveedores, de los procesos de negocio clave.
  - b) Permiten el intercambio de información en tiempo real de forma que sea posible reaccionar a cambios en el mercado o a los imprevistos en la propia cadena.
  - c) Son sistemas interorganizacionales.
  - d) **Todas las afirmaciones anteriores son correctas**
- 18) Las empresas invierten en Sistemas de Información para conseguir objetivos estratégicos de negocios tales como:
  - a) **La búsqueda de la información correcta en el momento adecuado para una mejor toma de decisiones.**
  - b) La creación de nuevos productos y servicios que permite obtener siempre una ventaja competitiva.
  - c) La supervivencia que consiste en hacer las cosas mejor que nuestros competidores.
  - d) Todas las afirmaciones anteriores son correctas
- 19) Los sistemas de apoyo a la toma de decisiones (DSS):
  - a) Se basan en la potencia de cómputo de los ordenadores para ayudar a los decisores en su proceso de toma de decisión.
  - b) Son sistemas de información interactivos.
  - c) Utilizan modelos analíticos.
  - d) **Todas las afirmaciones anteriores son correctas.**
- 20) Los sistemas CRM:
  - a) Ayudan a las empresas a manejar las relaciones con sus proveedores.
  - b) **Ayudan a las empresas a administrar sus relaciones con los clientes.**
  - c) Son sistemas de información interorganizacionales
  - d) Todas las afirmaciones anteriores son correctas.

Apellidos y nombre

Grupo

Firma

**Fundamentos de Organización de Empresa**  
**2º parcial****23 de Mayo de 2016****PREGUNTAS CORTAS (2 puntos del examen; 0,5 puntos por pregunta;  
45 minutos)****NOTA****1. Dibuja y describe brevemente la matriz de Ansoff como instrumento para definir la estrategia corporativa de una empresa. Pon un ejemplo para cada caso.**

<b>Estrategia de penetración</b>  Consiste en: <b>Conseguir mayor cuota de mercado con los mismos productos, vendiendo mayores cantidades de productos y/o servicios en un mismo segmento o nicho de mercado</b>  Ejemplo: Mercadona, Movistar, ...	<b>Estrategia de desarrollo de productos</b>  Consiste en: <b>Diferenciación y lanzamiento de nuevos productos dirigidos a los mismos tipos de clientes (mismo mercado)</b>  Ejemplo: Apple, Nestlé, ...
<b>Estrategia de desarrollo de mercados</b>  Consiste en: <b>comercializar los mismos productos pero en diferentes mercados, a través por ejemplo de la internacionalización, o buscando nuevos usos.</b>  Ejemplo: Ikea, Zara, ...	<b>Estrategia de diversificación</b>  Consiste en: <b>el desarrollo de productos nuevos orientados a mercados diferenciados, utilizando la misma tecnología o diferente</b>  Ejemplo: 3M, HP,...

**2. ¿Qué es una estructura organizativa funcional? Puntos fuertes y débiles.**

Concepto: Agrupa en una misma unidad de organización todas las funciones similares que se realizan en la empresa bajo la dirección de un jefe común. La ordenación está basada por tanto en funciones ó especialidades: producción, marketing, finanzas, recursos humanos, etc.

Es más adecuada en organizaciones con un solo producto o con una línea de productos (similares o relacionados) reducida, con un entorno simple y estable, que requiera poca interdependencia entre las unidades y el uso de tecnologías que permitan establecer procesos rutinarios

Puntos fuertes	Puntos débiles
<ul style="list-style-type: none"><li>- Adecuado para entornos estables y de poca complejidad.</li><li>- Agrupación de personas de perfiles similares. El personal está especializado, lo que provoca una gran eficiencia de recursos. Favorece el desarrollo de conocimientos en un área concreta.</li><li>- Sistema de decisión y comunicación simples. Es una agrupación centralizada, lo que facilita además el control por parte del órgano superior, Jerarquía muy clara.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Lentitud de respuesta ante los cambios y adaptación al entorno.</li><li>- Personas y departamentos se centran más en objetivos particulares que en metas globales.</li><li>- Difícil evaluación de resultados de personas y grupos.</li><li>- Cuellos de botella en tareas secuenciales.</li><li>- Las decisiones se acumulan en la cúpula.</li><li>- Poca coordinación entre unidades</li><li>- Poco innovadora, se resiste al cambio</li></ul>

Apellidos y nombre

Grupo

Firma

**3. Explica los dos factores de motivación según Herzberg poniendo un par de ejemplos de cada factor y realiza un esquema comparativo con la pirámide de Maslow.**

<b>Herzberg</b>	<b>Maslow</b>
<p><b>Factores Motivadores</b></p> <p>Consiste en obtener <b>Motivación intrínseca</b>, son los que se derivan de la ejecución de la tarea. Estos son los que motivan para el trabajo. Así, si un directivo quiere aumentar la motivación de sus empleados ha de centrarse en mejorar factores asociados al propio trabajo, haciéndolo más interesante, menos rutinario, y en la persona reconociendo el trabajo bien hecho. Su ausencia no implica desmotivación.</p> <p>Ejemplos el sentimiento de logro, el reconocimiento, responsabilidad, desarrollo de habilidades personales</p>	<p><b>Autorealización</b></p> <p><b>Estima y consideración</b></p>
<p><b>Factores Higiénicos o no motivadores</b></p> <p>Consiste en obtener <b>Motivación extrínseca</b>, Relacionados por tanto con el contexto del trabajo, ejercen una función de mantenimiento o higiene ya que eliminan preocupaciones de los trabajadores respecto a algunos problemas pero no motivan para la realización del propio trabajo.</p> <p>Su ausencia implica desmotivación, pero su presencia no implica motivación</p> <p>Ejemplos Estarían aquí incluidos el salario, aumentos salariales, supervisión, relaciones personales, seguridad en el trabajo, etc.</p>	<p><b>Sociales</b></p> <p><b>Seguridad</b></p> <p><b>Fisiológicos</b></p>

**4. Explica qué es un sistema ERP, y cuáles son sus características.**

Los sistemas ERP (Enterprise Resources Planning) son sistemas de información que integran las diferentes áreas funcionales de la empresa y desde el que se accede a todos los datos y elaboración de informes necesarios para llevar a cabo todos los procesos de negocio de la empresa.

El corazón de un ERP es una base de datos central que obtiene datos de los distintos módulos en los que puede estar dividido, los cuales a su vez se abastecen de la base de datos. Los principales módulos del ERP son: Gestión Contable y Financiera; Gestión Comercial; Gestión de Aprovisionamiento; Fabricación y Recursos Humanos.

Las características del software ERP son:

- Es configurable
- Es un paquete estándar.
- Es un software de aplicación
- Es una solución empresarial
- Está orientado al proceso.
- Utilizan modelos de referencia:
- Su mercado es muy diverso
- Soportan procesos de negocio repetitivos