

TEMA 1: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y SU EVOLUCIÓN.

- 1- **Mientras que el director de una oficina bancaria es un directivo funcional (está especializado en temas financieros), el director de personal de una empresa es un directivo generalista.**
 - Falso. El director de una oficina bancaria es un directivo generalista y el director de personal es un directivo funcional.

- 2- **La función secuencial de la administración que se denomina 'organización consiste en encargarse de que cada empleado finalice un conjunto de tareas, lo que conlleva motivarle, premiarle o sancionarle.**
 - Falso. Esta definición se corresponde con la función de dirección.

- 3- **Entre los roles decisionales se incluyen: negociador, líder, emprendedor y asignador de recursos.**
 - Falso. No se incluye el rol de líder y falta el rol de gestor de anomalías.

- 4- **Las funciones secuenciales de la administración (planificación, organización, dirección y control) fueron propuestas inicialmente por Taylor, en el Enfoque Clásico de la administración.**
 - Falso. Fue propuesta por Fayol, en la Administración Científica.

- 5- **El Enfoque de contingencias defiende que el administrador debe realizar su trabajo independientemente de la influencia de factores como la tecnología.**
 - Falso. Este enfoque afirma que la administración de empresas se ve influida inevitablemente por el entorno, el tamaño o la tecnología.

- 6- **En los niveles directivos más inferiores es suficiente con poseer importantes habilidades humanas.**
 - Falso. Las habilidades técnicas también son imprescindibles, y además se precisan ciertas habilidades conceptuales.

7- Las habilidades humanas deben estar presentes en cualquier nivel directivo.

- Verdadero.

8- El rol de enlace es un rol informativo que el directivo desempeña para que fluya la información entre las distintas partes de la organización.

- Falso. El rol de enlace es un rol interpersonal que el directivo desempeña para mantener una red de contactos externos e internos.

9- La habilidad humana es el conjunto de conocimientos y competencias necesarios para realizar una actividad.

- Falso. Esa es la habilidad técnica. La humana es la capacidad de interactuar con personas, trabajar positivamente con compañeros y subordinados.

10- Dentro del enfoque clásico de la Administración, los estudios de Taylor dan lugar a la escuela de la administración científica que busca aumentar la eficiencia mediante la racionalización del trabajo del obrero.

- Verdadero.

11- La Teoría clásica de la administración de Henry Fayol se sustenta en la experiencia.

- Verdadero.

12- Los gerentes de alto nivel, por el puesto que ocupan, destinan su tiempo de trabajo a las cuatro funciones secuenciales por igual.

- Falso. Se dedican más a la función de planificación o control que a la de dirección.

13- A través de su habilidad técnica, un directivo será capaz de motivar y dar confianza a sus trabajadores.

- Falso. Es a través de la habilidad humana.

14- La administración científica de Taylor contempla el aumento de la eficiencia del trabajador a través de un aumento en su salario por productividad.

- Verdadero.

15- Según Elton Mayo, el nivel de productividad del trabajador depende, exclusivamente, de las condiciones laborales ofertadas por la gerencia.

- Falso. Depende de su nivel de integración social.

16- La dirección, compuesta por habilidades como el liderazgo o la motivación del personal, se considera una función continua del administrador.

- Falso. Es una función secuencial.

17- Cuando un directivo evalúa la importancia de cada elemento y establece prioridades de asignación, está desempeñando el rol de emprendedor.

- Falso. Es el rol de asignador de recursos. El de emprendedor busca oportunidades.

18- Los roles de Mintzberg son todas las características que deben tener los directivos para ser eficientes.

- Falso. Son los distintos papeles que desempeñan los directivos, y se agrupan en interpersonales, informativos y decisionales.

19- El modelo burocrático propuesto por Max Weber propone una forma de administración apropiada para organizaciones pequeñas, ya que reduce la incertidumbre.

- Falso. Es una forma de administración ideal para gestionar organizaciones de gran tamaño.

20- Los roles de representante, portavoz o negociador son más comunes en el nivel jerárquico de los supervisores de primera línea.

- Falso. Son más comunes en la alta dirección.

21- El desarrollo de la función secuencial denominada dirección implica desarrollar roles como el de líder, asignador de recursos y gestor de anomalías.

- Verdadero.

22- A medida que un directivo dedica más tiempo a la función de planificación, le dedica menos tiempo a la función de control.

- Falso. Son dos funciones estrechamente vinculadas. Por eso, la alta dirección dedica el mayor tiempo a ambas funciones y lo hace de manera equivalente a cada una.

23- Para poner en práctica la función secuencial de planificación, es necesario que el directivo desarrolle una sola función continua, que es la toma de decisiones.

- Falso. Para desarrollar cada una de las funciones secuenciales es necesario realizar las tres funciones continuas.

24- Los directivos medios dedican más tiempo a las funciones de planificación y dirección que los supervisores de primera línea.

- Verdadero.

25- La capacidad de utilizar herramientas, técnicas y procedimientos propios de una disciplina o campo especializado es una habilidad directiva especialmente importante para los supervisores de primera línea.

- Verdadero.

26- Dentro de los roles interpersonales del directivo, mediante el rol de enlace el directivo crea y mantiene una red de contactos internos y externos a la organización.

- Verdadero.

27- En el enfoque clásico de la administración son importantes las aportaciones de Taylor, Fayol y Weber, si bien el primero pone su énfasis en el entorno de la organización.

- Falso. Taylor pone su énfasis en las tareas de la organización.

28- Todos los roles decisionales directivos definidos por Mintzberg hacen referencia a la toma de decisiones directiva para gestionar nuevos proyectos.

- Falso, Hacen referencia a la toma de decisiones por parte del administrador para elegir e implantar la solución a algún tipo de problema.

TEMA 2: CULTURA ORGANIZACIONAL.

- 1- **Una de las dimensiones para medir la fortaleza de una cultura organizacional es su intensidad, es decir, el grado en que los directivos animan a sus miembros a ser innovadores y asumir riesgos.**
 - Falso, la intensidad es el grado de compromiso que manifiestan las personas con los valores de la organización.
- 2- **Las creencias es el elemento más duradero y más tangible de la cultura organizacional.**
 - Falso, es el más intangible (invisibles e implícitas).
- 3- **Una cultura de fortaleza intermedia puede ser aquella en la que los valores y creencias están muy arraigados en unas minorías de la organización.**
 - Verdadero.
- 4- **En el desarrollo de la cultura organizacional juega un papel importante el proceso de socialización.**
 - Verdadero.
- 5- **Dos de las dimensiones de la cultura organizacional son: la distancia de poder y la evasión de la incertidumbre.**
 - Verdadero.
- 6- **La cultura de una organización puede visualizarse a través de sus rituales, historias, héroes y tabúes.**
 - Verdadero.
- 7- **Las creencias son supuestos conscientes y visibles que guían el comportamiento de los miembros de la organización.**
 - Falso. Las creencias son invisibles y difíciles de medir u observar, e incluso, llegan a ser supuestos inconscientes para el individuo.
- 8- **Cuanto más fuerte sea la cultura organizacional, más más homogéneo será el comportamiento de los individuos de esa organización.**

- Falso. Uno de los efectos de la cultura es influir en el comportamiento de los individuos, limitando y condicionando su libertad.

9- Una cultura organizacional fuerte sólo implicará efectos positivos para la organización.

- Falso. También puede implicar efectos negativos porque se intentará proteger el statu quo, bloqueando cualquier iniciativa de cambio.

10- En algunas organizaciones, su cultura puede considerarse un activo intangible.

- Verdadero.

11- Las distintas subculturas de una organización se caracterizan por valores totalmente distintos, que incluso pueden entrar en conflicto.

- Falso. Se comparten ciertos valores comunes que se denominan valores centrales.

12- Cuando los valores de la cultura están muy arraigados en una minoría, hablaremos de una cultura intermedia.

- Verdadero.

13- Las culturas fuertes implican alta amplitud, aunque baja intensidad.

- Falso. Las culturas fuertes implican elevada amplitud e intensidad profunda.

14- La globalización obliga a las empresas a trabajar en un contexto multicultural.

- Verdadero.

15- El proceso de socialización tiende a disminuir la fortaleza de una cultura.

- Falso. La socialización está encaminada a difundir y fortalecer la cultura.

16- La alta rotación de los empleados implicará, a largo plazo, una cultura más fuerte.

- Falso. La alta rotación provoca una cultura más débil porque impide que se asimilen los valores.

17- En organizaciones con culturas femeninas, se fomentará que las mujeres asciendan

antes que los hombres.

- Falso. Se asegurará la equidad en las oportunidades para que las personas de cualquier sexo puedan optar a la promoción.

18- La distancia de poder de una cultura es una dimensión válida para evaluar exclusivamente la cultura de los países.

- Falso. También es una dimensión válida para evaluar la cultura organizacional.

19- En una cultura con mucha aversión a la incertidumbre, las personas estarán preocupadas cuando las instrucciones no estén totalmente claras y definidas.

- Verdadero.

20- Las culturas organizativas que puntúan alto en la orientación a resultados se preocuparán de mejorar cada una de las fases de cada proceso.

- Falso. Sólo se centrarán en el resultado, sin prestar atención a las etapas del proceso.

21- El comportamiento humano será más homogéneo ante la existencia de una cultura intermedia.

- Falso. Será más homogéneo en una cultura fuerte.

22- La intensidad de una cultura es el número de miembros de la organización que comparten los valores y creencias de la cultura.

- Falso. La descripción se refiere a la amplitud.

23- En un taller de costura trabajan 24 mujeres y 2 hombres. Las mujeres se dedican a las tareas de confección y los hombres las tareas administrativas y contables. Según Hofstede, esta empresa tiene una cultura femenina.

- Falso. Es masculina porque se diferencian las tareas atendiendo al sexo.

24- En las culturas caracterizadas por la distancia de poder se acepta la existencia de puestos de trabajo que aglutinan poder para castigar, sancionar o premiar.

- Verdadero.

25- Los artefactos de una cultura son la base y guía del comportamiento de la empresa.

- Falso. Eso son los valores. Los artefactos son la parte más visible, como los rituales, héroes, tabúes e historias.

26- Los valores de una cultura empresarial son estáticos y a sus directivos no les queda más remedio que aceptarlos.

- Falso. La cultura de una organización puede ser moldeada lentamente a través de iniciativas directivas.

27- Una empresa opera en un país cuya cultura puntúa muy alto en colectivismo. Por tanto, podemos esperar que en esa empresa se toleren bien las iniciativas que premien los comportamientos orientados al equipo.

- Verdadero.

28- El estudio de Hofstede demuestra que cualquier práctica gerencial funciona bien en todos los países.

- Falso. El estudio evidencia de las culturas nacionales acogen de distinta forma cada práctica gerencial.

29- La gestión de un directivo autoritario será más aceptada en aquellos países cuya cultura se caracterice por una elevada distancia de poder.

- Verdadero.

30- Con un equipo de directivos culturalmente diverso será más fácil conseguir una cultura fuerte en la organización.

- Falso. La diversidad de los valores compartidos hace que la profundidad con la que se interiorizan sea muy variante, y por tanto es más difícil crear una cultura débil.

31- Los empleados de países cuya cultura se caracteriza por evasión de la incertidumbre, trabajarán más cómodos en organizaciones cuyos valores premien la innovación y el riesgo.

- Falso. La evasión de la incertidumbre es contraria a la incertidumbre que implica la innovación.

32- La estabilidad es una de las dimensiones teóricas de las culturas nacionales, y describe en qué medida se promueven comportamientos para mantener y establecer el statu quo.

- Falso. La estabilidad es una dimensión de las culturas de las organizaciones.

TEMA 3: GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

- 1- **La etapa de recongelar del modelo de Lewin corresponde con la etapa de desarrollo de una visión y una estrategia del modelo de Kotter.**
 - Falso. La etapa de desarrollo de una visión y una estrategia de Kotter se incluye en la etapa de descongelar de Lewin.
- 2- **La generación de metas a corto plazo puede influir negativamente en el desarrollo de un cambio organizacional.**
 - Falso. El desarrollo de metas a corto plazo señala los avances conseguidos y se convierten en una fuente de motivación para seguir desarrollando el cambio.
- 3- **La primera etapa del modelo de Kotter, llamada establecimiento del sentido de urgencia, consiste en transmitir que si la organización no cambia, las consecuencias serán nefastas.**
 - Verdadero.
- 4- **La reingeniería implica la reformulación fundamental de los procesos para lograr mejoras radicales en costes, calidad, servicio y rapidez.**
 - Verdadero.
- 5- **Entre las técnicas para reducir la resistencia al cambio se encuentra la negociación y el acuerdo, que es una técnica ideal cuando todos los miembros de la organización tienen una predisposición favorable hacia el cambio.**
 - Falso. Esta técnica se utiliza cuando no todos los miembros de la organización tienen una predisposición positiva al cambio.
- 6- **Las fuerzas de resistencia al cambio son todas aquellas que se orientan a reforzar y mantener el statu quo.**
 - Verdadero.
- 7- **Los instrumentos que las organizaciones utilizan para realizar el cambio organizacional, pueden ser: enfoque sociotécnico, ACT, reingeniería e innovación.**
 - Verdadero.
- 8- **En el proceso de cambio del Kurt Lewin, recongelar quiere decir institucionalizar y asentar los nuevos valores derivados del cambio.**
 - Verdadero.

9- Una estructura mecanicista puede ser un contexto ideal para desarrollar cambios revolucionarios.

- Falso. Las estructuras mecanicistas son rígidas e inflexibles, dificultando cualquier iniciativa de cambio.

10- El agente de cambio externo suele requerir más tiempo para desarrollar el cambio organizacional.

- Verdadero.

11- La tecnología, y su evolución, es uno de los principales motivadores para el cambio organizacional.

- Verdadero.

12- Una de las ventajas del cambio a través de un agente interno es que tienen mayor experiencia.

- Falso. La experiencia la aportan los agentes externos.

13- El cambio organizacional es un proceso gestionado por la empresa en la que se pasa a un nuevo estado predefinido.

- Verdadero.

14- Según Kotter, el proceso de cambio organizacional empieza con la eliminación de obstáculos.

- Falso. Comienza con el establecimiento del sentido de urgencia.

15- Según Kotter, la generación de metas orientadas al largo plazo es una de las tareas a realizar en la etapa de cambio del proceso de cambio organizacional.

- Falso. Es generación de metas orientadas a C/p.

16- A través de la educación y la comunicación como técnica para la reducción de la resistencia al cambio, se está buscando un mayor compromiso con este.

- Falso. Eso es a través de la participación e implicación. Con la educación se busca que los empleados vean que es necesario.

17- La coacción busca, mediante amenazas, reducir la resistencia al cambio.

- Verdadero.

18- La reingeniería es un método evolutivo de cambio en el que se buscan mejoras en costes, calidad, servicio y rapidez.

- Falso. Es un método radical.

19- Las empresas con estructura orgánica son más resistentes al cambio que las empresas mecanicistas.

- Falso. Es al revés.

20- Para la teoría de la calidad total, la negociación con los proveedores presenta un punto objetivo que trata de reducir el precio al máximo.

- Falso. Lo que establece es un producto con calidad alta.

21- De acuerdo con Kotter, la gestión del cambio también implica planificar, dado que se establece la necesidad de definir una visión y un conjunto de metas a corto plazo.

- Verdadero.

22- La participación y la cooptación son prácticas para luchar contra la resistencia al cambio que persiguen el mismo objetivo: el asesoramiento y consejo de las personas implicadas en el cambio.

- Falso. Solo la participación busca el asesoramiento y el consejo. La cooptación pretende apoyo y no consejo.

23- Las organizaciones cuya cultura puntúe alto en evasión de la incertidumbre se enfrentarán con mejor predisposición a los cambios organizacionales.

- Falso. Si puntúan alto en evasión de la incertidumbre mostrarán una mayor resistencia al cambio.

24- Una subcultura débil opondrá menos resistencia al cambio que una cultura fuerte.

- Falso. En una cultura débil los empleados están menos cohesionados para oponerse al cambio con efectividad.

25- La última fase del proceso de Kotter está relacionada con el desarrollo de una cultura fuerte que consolide los valores necesarios para la nueva situación.

- Verdadero.

26- La generación de metas a c/p permite mantener el sentido de urgencia durante el horizonte temporal del cambio organizacional.

- Verdadero.

TEMA 4: LA TOMA DE DECISIONES.

- 1- **Normalmente, las decisiones programadas son abordadas por la alta dirección, mientras que las decisiones no programadas lo son por los supervisores de primera línea.**
 - Falso. Las decisiones estratégicas son habitualmente decisiones no programadas y se toman en los niveles superiores de la jerarquía. Sin embargo, las decisiones que se toman en los niveles inferiores de la jerarquía si suelen ser programadas.
- 2- **Las decisiones administrativas se clasifican en coordinativas y de excepción. Para estas últimas, existe siempre un procedimiento a seguir.**
 - Falso. Como su nombre indica, no surgen con frecuencia y por tanto no existe un método o procedimiento para seguirlas.
- 3- **Uno de los supuestos del modelo racional de toma de decisiones es que no existen limitaciones de tiempo y presupuesto.**
 - Verdadero.
- 4- **El modelo racional compara las distintas alternativas y se detiene en la primera que considera lo suficientemente buena.**
 - Falso. No se detiene en la primera alternativa que es lo suficientemente buena, sino que busca la alternativa óptima del conjunto de alternativas.
- 5- **El modelo de favorito implícito para la toma de decisiones siempre escogerá la opción designada a priori, que se denomina alternativa satisfactoria.**
 - Verdadero.
- 6- **Cuando el tiempo es limitado y el contexto está caracterizado por elevada incertidumbre, el sujeto decisor suele recurrir a la intuición.**
 - Verdadero.
- 7- **Un estilo conductual define a un directivo con mucha tolerancia a la ambigüedad, pero que aplica considerablemente la intuición en sus decisiones.**
 - Falso. Define un directivo con poca tolerancia a la ambigüedad.

8- El giro de grupo se produce cuando los individuos dedican su esfuerzo para imponer su postura y elegir la alternativa que ellos consideran oportuna.

- Falso. El giro de grupo se produce cuando la decisión en grupo adopta una alternativa que desde el punto de vista individual sería considerada muy arriesgada.

9- La mentalidad de grupo condiciona a las personas cuando toman decisiones en grupo, evitando que se tengan en cuenta las alternativas más minoritarias.

- Verdadero.

10- La tormenta de ideas (brainstorming) permite desarrollar el proceso de toma de decisiones en su totalidad, desde la propuesta hasta la selección de una idea concreta.

- Falso. La tormenta de ideas es una técnica utilizada para proponer ideas y alternativas creativas y novedosas, pero no conlleva el desarrollo de todo el proceso de decisión.

11- El modelo racional es el óptimo a utilizar cuando existe poca información disponible con respecto a los posibles criterios a tener en cuenta para la toma de decisiones.

- Falso. Uno de los supuestos del modelo racional es que existe información completa sobre los criterios de decisión.

12- En el modelo racional de toma de decisiones, el orden en el que se valoran las alternativas resulta determinante, ya que se elegirá la primera lo suficientemente buena.

- Falso. Eso es en el modelo de racionalidad limitada, en el racional se valoran todas las alternativas.

13- El modelo racional de toma de decisiones se considera un modelo estable, en el que los criterios de decisión son constantes y las ponderaciones estables en el tiempo.

- Verdadero.

14- El modelo de favorito implícito de toma de decisiones, al igual que el modelo racional, plantea que los individuos resuelven los problemas complejos simplificando el proceso.

- Falso. Se trata del modelo de racionalidad limitada, no del racional.

15- Los aspectos que determinan las diferencias entre los individuos a la hora de la toma de decisiones son los valores, la personalidad, la propensión al riesgo y el potencial de disonancia.

- Verdadero.

16- Las decisiones programadas plantean soluciones a medida para problemas estructurados.

- Falso. Son soluciones recurrentes para problemas estructurados. Las soluciones a medida son las no programadas.

17- Las decisiones programadas las llevan a cabo, en su gran mayoría, los supervisores de primera línea.

- Verdadero.

18- Las decisiones administrativas de excepción se orientan al funcionamiento de la organización.

- Falso. Esas son las coordinativas. Las de excepción implican el diseño de una solución a medida para situaciones concretas.

19- En el modelo del favorito implícito de toma de decisiones, la generación de alternativas solo busca la apariencia de objetividad.

- Verdadero.

20- Un directivo intuitivo y con tolerancia a la ambigüedad desarrollará un estilo analítico a la hora de la toma de decisiones.

- Falso. Desarrollará un estilo Analítico, con mucha tolerancia y racionalidad. El descrito es un estilo conceptual.

21- Los directivos con muchas tareas a realizar y mucho tiempo ocupado, toman decisiones empleando en mayor medida el modelo de racionalidad limitada que la intuición.

- Falso. La falta de tiempo hace que se utilice la intuición frecuentemente.

22- Las decisiones que cada directivo realiza dependen exclusivamente de sus valores, su personalidad y su potencial de disonancia.

- Falso. También hay que tener en cuenta su potencial de disonancia.

23- Las decisiones individuales resultan más eficaces, mientras que las decisiones en grupo resultan más eficientes.

- Falso es al revés.

24- En respuesta a problemas estructurados, los administradores toman decisiones programadas que dan lugar a planes permanentes como políticas o procedimientos.

- Verdadero.

25- En términos generales, la intuición se utilizará más en decisiones no programadas.

- Verdadero.

26- En términos generales, el potencial de disonancia cognitiva será inferior en las decisiones no programadas.

- Falso. Será superior, porque son decisiones mucho más complejas y arriesgadas donde es difícil disponer de toda la información y considerar todas las opciones.

27- El estilo Conductual para la toma de decisiones será más típico en líderes democráticos que en líderes autoritarios.

- Verdadero.

28- Tanto el estilo Directivo como el Conceptual para la toma de decisiones serán idóneos para cuando se tengan que tomar decisiones estratégicas.

- Falso. El estilo Directivo presenta poca tolerancia a la ambigüedad y por tanto no será muy efectivo para tomar decisiones a largo plazo.

29- Un directivo que encaje en el estilo Directivo para la toma de decisiones diseñará con frecuencia procedimientos y reglas para guiar su trabajo diario.

- Verdadero.

30- Una empresa preocupada por la innovación y el desarrollo constante de nuevos productos deberá contratar directivos que encajen en un estilo Conceptual para la toma de decisiones.

- Verdadero.

TEMA 5: LA PLANIFICACIÓN.

- 1- **La planificación es una función gerencial continua que consiste en fijar objetivos y concretarlos a través de diversos planes.**
 - Falso. La planificación es una función gerencial secuencial.
- 2- **La principal diferencia entre la planificación preactiva e interactiva es que la última considera que las variables que afectan a la organización pueden ser manipulables para que afectan favorablemente.**
 - Verdadero.
- 3- **Los principios a tener en cuenta en la planificación son tres: factibilidad, objetividad y unidad.**
 - Falso. La planificación debe regirse por cinco principios: factibilidad, objetividad, cuantificable, flexibilidad y unidad.
- 4- **Las paradojas de la planificación sirven para reforzar las fortalezas y ventajas que se derivan de la planificación.**
 - Falso. Sirven para advertir de los problemas y contradicciones que se derivan de la planificación.
- 5- **Una de las paradojas de la planificación defiende que la exactitud debe ser una de las metas a seguir al desarrollar esta función gerencial.**
 - Falso. Esta paradoja advierte de que perseguir demasiada exactitud lleva a una situación irreal.
- 6- **La misión responde a la pregunta "¿Qué somos?", mientras que la visión responde a "¿Qué queremos ser?".**
 - Verdadero.
- 7- **La misión y la responsabilidad social de la empresa son dos conceptos diferentes e independientes.**
 - Falso. La misión debería recoger cuál es la responsabilidad social de la empresa.
- 8- **Los planes estratégicos deben concretar la misión y la visión de la empresa.**
 - Verdadero.

9- Un plan de contingencias sirve para establecer los cursos de acción que pueden seguirse cuando no se cumplen las previsiones iniciales.

- Verdadero.

10- Los planes de uso único son tres: políticas, procedimientos y reglas.

- Falso. Políticas, procedimientos y reglas son planes de uso permanente.

11- La visión debe ser amplia, motivadora, permanente y congruente.

- Falso. Esos atributos debe cumplirlos la misión.

12- Una estricta planificación es fundamental en entornos con elevada incertidumbre, ya que permite saber lo que se debe hacer.

- Falso. Ante entornos muy cambiantes, demasiada planificación hace que la empresa sea menos flexible.

13- Una de las ventajas de la planificación, es que con ella se introduce la racionalidad en la toma de decisiones.

- Verdadero.

14- La planificación interactiva busca actuar para que todo siga igual, evitando los cambios

- Falso. Eso es la planificación inactiva. La interactiva busca planificar un determinado futuro y conseguir llegar al mismo.

15- La cultura de la organización es el origen que desencadenará después la misión y la visión.

- Falso. La misión y la visión es el origen y la cultura deberá ser coherente con ambas.

16- Que los trabajadores de una empresa se vayan 20 minutos a desayunar pero de uno en uno para no alterar el funcionamiento, es un plan operativo de tipo política.

- Falso. Es una regla de la empresa.

17- Los distintos cursos de libre configuración que organiza la Facultad de C.C. Económicas y Empresariales para cada curso pueden considerarse planes permanentes.

- Falso. Son planes de uso único, programas, ya que son cursos anuales adaptados a la

situación de cada año.

18- La principal ventaja de los planes de contingencia es que plantean una respuesta rápida ante cualquier situación de crisis, pero su mayor inconveniente es que permiten poca flexibilidad en la empresa.

- Falso. Todo lo contrario, suelen diseñarse en empresas que reaccionan con flexibilidad.

19- Los planes de contingencia serán más comunes en aquellas empresas donde exista una orientación hacia la planificación inactiva.

- Falso. Serán más comunes en empresas orientadas a la planificación preactiva.

20- Los planes de contingencia son planes a largo plazo, que se establecen para situaciones en las que la empresa está en situación de pérdidas.

- Falso. Son planes alternativos que entrarán en vigor si ciertos acontecimientos clave no ocurren como se espera

21- Las funciones secuenciales comienzan a través del establecimiento de la misión y la visión.

- Verdadero.

22- Los planes operativos, incluyendo los de tipo permanente y de uso único, constituyen la aplicación de los planes estratégicos en el corto plazo.

- Verdadero.

23- La dirección estratégica, como adaptación de la planificación a la incertidumbre del entorno, es la forma que tiene la empresa para facilitar el cambio organizacional.

- Verdadero.

24- La diferencia entre la planificación a largo plazo y la planificación estratégica es que mientras que la primera se centra en la programación desde el punto de vista financiero, la segunda se centra en la búsqueda de la ventaja competitiva.

- Falso. La segunda es la dirección estratégica. La planificación estratégica se centra en la generación de alternativas estratégicas para todas las áreas de la organización.

TEMA 6: LA MOTIVACIÓN.

- 1- **Las teorías de contenido de la motivación explican cómo se satisfacen las necesidades de la organización a través de las necesidades individuales.**
 - Falso. Las teorías de contenido de la motivación se limitan a explicar qué motiva a los individuos, pero no explican cómo es el proceso de motivación.
- 2- **Las necesidades sociales definidas por Maslow, se corresponden con un factor de higiene para Herzberg.**
 - Verdadero.
- 3- **A través de la Teoría X de McGregor se puede entender cómo afectan las necesidades de autorrealización al individuo.**
 - Falso. La teoría X de McGregor no menciona las necesidades de autorrealización, porque defiende que el empleado X no tiene este tipo de necesidades
- 4- **Las necesidades fisiológicas de Maslow son un factor de motivación para Herzberg.**
 - Falso. Las necesidades fisiológicas de Maslow son un factor de higiene para Herzberg.
- 5- **Aunque las necesidades propuestas por Maslow y Alderfer pueden ser equivalentes, este último reconoce que las necesidades deben satisfacerse simultáneamente y no gradualmente.**
 - Verdadero.
- 6- **La Teoría del refuerzo de Skinner reconoce que aunque los comportamientos deseables no se recompensen, se siguen repitiendo.**
 - Falso. Skinner defiende que el comportamiento de los individuos se deriva del refuerzo que obtienen. Por tanto, comportamientos deseables que no se incentivan, no se repiten.
- 7- **De acuerdo con la Teoría de la Equidad de Adams, cuando un individuo percibe inequidad, puede cambiar las entradas, disminuyendo el esfuerzo dedicado para conseguir los resultados.**
 - Verdadero.
- 8- **En base a la Teoría de las expectativas, la instrumentalidad es la variable que relaciona el esfuerzo realizado y el nivel de rendimiento conseguido.**

- Falso. Esta definición se corresponde a la variable expectativa.
- 9- De acuerdo con el modelo de Hackman y Oldham, la variedad de destrezas y la autonomía afectan de manera equivalente al potencial de motivación.**
- Falso. La influencia de la autonomía en el potencial de motivación es superior a la de la variedad de destrezas.
- 10- El modelo de Porter y Lawler describe que el esfuerzo realizado depende tanto de la percepción de experiencias anteriores, como del valor de recompensas recibidas en el pasado.**
- Verdadero.
- 11- Bajo las teorías motivacionales de proceso, el directivo debe centrarse en identificar las necesidades insatisfechas que tiene cada trabajador.**
- Falso. El enunciado se refiere a las teorías motivacionales de contenido.
- 12- Según Herzberg, la ausencia de promoción interna para un trabajador, creará en él sensación de insatisfacción.**
- Falso. No lo motivará, pero no estará insatisfecho.
- 13- Para Herzberg, un gerente que solo elimine factores que crean insatisfacción, no conseguirá la motivación de sus trabajadores**
- Verdadero.
- 14- La Teoría de la equidad de Adams establece la relación entre lo que uno hace y recibe con respecto a lo que hacen y reciben los demás trabajadores.**
- Verdadero.
- 15- Para la Teoría de las expectativas de Vroom, el trabajador que crea que no llegará a los niveles de rendimiento exigidos por la organización, tendrá una baja instrumentalidad.**
- Falso. Este empleado tendrá una baja expectativa.
- 16- Los tres estados psicológicos contemplados por el modelo de Hackman y Oldham son el sentido de equidad, de importancia experimentado y de retroalimentación.**
- Falso. El primero es sentido de importancia experimentado.

17- Las teorías de contenido parten de la premisa de que todos los individuos pueden ser motivados de la misma manera.

- Verdadero.

18- Según la Teoría de Alderfer, una vez que el directivo haya satisfecho la necesidad del puesto de trabajo a su empleado, este solo se sentirá motivado a través del aumento del salario.

- Falso. Lo siguiente será identificar sus siguientes necesidades, autorrealización o mejora del ámbito interno de la persona

19- Según las Teorías X e Y de McGregor, un trabajador Y no sentirá motivación al recibir recompensas intrínsecas.

- Falso. Su necesidad de autorrealización le llevará a buscar estas recompensas intrínsecas.

20- Combinando las conclusiones de la Teoría de Maslow y la Teoría de McGregor, un empleado X acude a su trabajo para satisfacer exclusivamente necesidades fisiológicas (obtener un sueldo) y de seguridad (contrato indefinido).

- Verdadero.

21- Para Herzberg, los factores que permiten satisfacer la necesidad de estima externa son denominados factores de motivación.

- Falso. Son factores de higiene.

22- De acuerdo con la Teoría X y la Teoría Y de McGregor, el empleado X busca conseguir recompensas intrínsecas derivadas del desempeño de su trabajo.

- Falso. El empleado X se identifica más con la búsqueda de recompensas extrínsecas.

23- El Modelo de Porter y Lawler aporta una explicación argumentando que la motivación del individuo puede ir experiencias pasadas.

- Verdadero.

TEMA 7: EL LIDERAZGO.

- 1- **Si un líder sólo puede recurrir a su poder legítimo para influir en sus subordinados, se demuestra que no posee mucha capacidad de liderazgo.**
 - Verdadero.
- 2- **En cuanto a los rasgos típicos de los líderes, los estudios han sido poco concluyentes. Sin embargo, alguno de los rasgos más relevantes pueden ser: confianza en sí mismo, honradez y conocimiento del negocio.**
 - Verdadero.
- 3- **En los estudios de Kurt Lewin, los resultados concluyeron que el liderazgo autocrático y democrático pueden ser igualmente productivos, mientras que el liderazgo liberal, carece de efectos positivos.**
 - Falso. El estilo de liderazgo que mejores resultados arrojó fue el democrático.
- 4- **El poder de experto se obtiene directamente cuando se otorga poder legítimo.**
 - Falso. Son dos poderes distintos que no tienen por qué estar vinculados. Una persona puede ejercer poder de experto y no poseer poder legítimo y viceversa.
- 5- **En la Rejilla gerencial, la celda denominada como "Administración autoritaria* se corresponde con elevada orientación a las tareas, pero intermedia orientación a las personas.**
 - Falso. La orientación a las personas es mínima o inexistente.
- 6- **El Continuo autocrático-democrático de Tannenbaum y Schmidt es una teoría estrictamente conductual para explicar el liderazgo.**
 - Falso. Es una teoría transitoria entre los enfoques conductuales y contingentes del liderazgo.
- 7- **En la Teoría contingente de Fiedler, cuando la estructura de la tarea es alta, el liderazgo más idóneo es el democrático.**
 - Falso. Cuando la estructura de la tarea es elevada, el líder se encuentra en una posición favorable para ejercer poder, por lo que un estilo autoritario es recomendable o adecuado.
- 8- **La estrategia delegar es propuesta por Hersey y Blanchard, cuando los subordinados son muy maduros y autónomos.**
 - Verdadero.

9- El liderazgo transaccional y transformacional se diferencian en la postura que adopta el líder hacia cuestiones que van más allá de resolver el trabajo de la organización.

- Verdadero.

10- Según Kurt Lewin, un líder se considera autocrático cuando utiliza su poder para recompensar, a la vez que centra sus tareas en funciones de apoyo al grupo.

- Falso. El líder que centra sus tareas en funciones de apoyo al grupo es el democrático.

11- La Rejilla gerencial de Blake y Mouton se considera de suma cero, es decir, si un directivo se centra en las necesidades del trabajador, deja de centrarse en las tareas.

- Falso. El enunciado se refiere al Continuo autocrático-democrático de Tannenbaum y Schmidt, la Rejilla gerencial si contempla la posibilidad de un gerente de equipo.

12- La Rejilla gerencial de Blake y Mouton contempla al administrador democrático como el estilo más eficaz de liderazgo.

- Verdadero.

13- Las teorías contingentes de liderazgo intentan buscar patrones de comportamientos comunes en todos los líderes.

- Falso. Son las teorías de la conducta. Las contingentes analizan el grado de ajuste que se produce entre el estilo de liderazgo y la situación en la que se debe liderar.

14- Fiedler considera que el estilo de liderazgo dependerá de rasgos del líder, de las características de los subordinados y de la situación.

- Falso. El enunciado se refiere al Continuo autocrático-democrático de Tannenbaum y Schmidt. Para Fiedler depende de la relación líder-miembro, de la estructura de la tarea y del poder del puesto.

15- Según Fiedler, cuando un líder obtenga una baja calificación en el Cuestionario de Trabajo Menos Preferido (CTMP) encajará mejor con el perfil orientado a la tarea.

- Verdadero.

16- Según la Teoría situacional de Hersey y Blanchard, para tener éxito el líder deberá limitarse a elegir entre dos estilos de liderazgo, de relaciones o de tareas.

- Falso. El liderazgo exitoso se alcanza al escoger un estilo de liderazgo contingente con el nivel de madurez de los empleados.

17- Según la Teoría situacional de Hersey y Blanchard, la eficacia del líder implica escoger un estilo de liderazgo que encaje con el tipo de subordinado a dirigir.

- Verdadero.

18- Según la Teoría situacional de Hersey y Blanchard, ante personas capaces pero no dispuestas a hacer aquello que el líder les impone, se debe optar por un liderazgo de 'vender'.

- Falso. Se debe optar por un liderazgo de 'participar'. Vender es ante personas incapaces pero dispuestas.

19- Para la Teoría de la ruta-meta de House, el líder se considera eficaz cuando es capaz de fijar metas y ayudar a los subordinados a conseguirlas.

- Verdadero.

20- Para un estilo de liderazgo transformacional, el interés se centra en cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

- Falso. El enunciado se refiere a un estilo transaccional. El transformacional pretende cambiar el esquema mental o visión de sus subordinados consiguiendo su entusiasmo y su desarrollo intelectual y personal.

21- Cuando el grupo de subordinados es muy inmaduro y está poco preparado profesionalmente, los directivos contarán con menos sustitutos de liderazgo. Esto implica que el directivo debe esforzarse por influir activamente.

- Verdadero.

22- Las recompensas intrínsecas pueden considerarse sustitutos de liderazgo que permiten que el directivo no realice un esfuerzo muy activo en liderar.

- Verdadero.

23- Un estilo de liderazgo orientado al logro (según la Teoría de la ruta-meta de House) será ideal cuando el grupo de subordinados cumplan el perfil de empleado Y de la Teoría de McGregor.

- Verdadero.

24- Las principales ventajas del Modelo de Vroom y Yetton es que es fácilmente aplicable y que consigue la implicación del empleado a través de su participación.

- Falso. Su principal inconveniente es que es difícil de aplicar.

25- La participación es una herramienta generalmente utilizada cuando el líder busca la implicación del empleado en la gestión de un cambio organizacional o la fijación de objetivos.

- Verdadero.

26- La estrategia de 'delegar (Teoría de Hersey y Blanchard) y el estilo de liderazgo orientado al logro (Teoría de la ruta-meta de House) son adecuadas para el mismo tipo de empleados.

- Verdadero.

TEMA 8: LOS GRUPOS DE TRABAJO.

- 1- **La principal diferencia entre los grupos de mando y los grupos de tareas es que los segundos no pueden considerarse formales porque no están representados en el organigrama.**
 - Falso. Los grupos de tareas son formales porque son resultado de las decisiones.
- 2- **Además del rol de líder formal e informal, en un grupo pueden identificarse otros roles como el especialista en emociones y el rol motivador.**
 - Verdadero.
- 3- **Los éxitos anteriores son motivo de disputa en la mayoría de los grupos de trabajo, por eso disminuyen la cohesión del grupo.**
 - Falso. Los éxitos anteriores promueven la cohesión del grupo de trabajo.
- 4- **Cuando existe una elevada cohesión, el grupo muestra una mayor conformidad con las normas. Esta conformidad puede incentivar la creatividad e innovación en el grupo.**
 - Falso. La cohesión aumenta la conformidad y evita que se presenten posturas creativas e innovadoras.
- 5- **Cuanto más interaccionan los miembros de un grupo, mayor es su cohesión.**
 - Verdadero.
- 6- **En la fase de normativa de la evolución de un grupo es donde se comienza a generar su jerarquía.**
 - Falso. La jerarquía se genera habitualmente en la fase de conflicto.
- 7- **A pesar de que no exista una gran interacción en las tareas, el elevado El rendimiento del grupo puede llevar a considerarlo equipo.**
 - Falso. Una de las exigencias para que exista un equipo, además del elevado rendimiento, es la alta interacción entre sus miembros.
- 8- **En un equipo de trabajo, la responsabilidad siempre debe ser tanto individual como mutua.**
 - Verdadero.

9- En un equipo de trabajo todos los miembros deben tener las mismas habilidades.

- Falso. Se llega a ser equipo porque las habilidades son complementarias.

10- Aunque en un grupo de trabajo homogéneo puede existir mayor cohesión, el grupo heterogéneo puede conseguir mayor desempeño, gracias a la variedad de habilidades.

- Verdadero.

11- Los grupos de trabajo están constituidos por un conjunto reducido de personas con una orientación a las relaciones.

- Falso. Orientación a la tarea.

12- Se consideran grupo de tareas a aquel conjunto de personas de la organización que, de manera permanente, se ocupan de los trabajos no rutinarios de la empresa.

- Falso. Tienen un carácter temporal, solo para la resolución de la actividad no rutinaria.

13- Algunos de los beneficios de los grupos informales son la mejora de la comunicación, la resistencia al cambio y que sirven para aligerar la carga de trabajo.

- Falso. Que fomenten la resistencia al cambio es un inconveniente.

14- Se entiende como cohesión del grupo al grado en el que los miembros de un grupo son leales a éste.

- Verdadero.

15- Una de las ventajas de los grupos de trabajo ya establecidos es que cada trabajador tiene el mismo estatus.

- Falso. Existen distintos estatus, marcados por la antigüedad, edad o las capacidades.

16- El trabajo en grupo beneficia a la empresa en desempeño, comunicación, motivación y consumo de tiempo.

- Falso. Es más lento, se consume más tiempo y esto perjudica a la empresa.

17- Una de las ventajas de un equipo de trabajo es que todos los miembros se ocupan de todos los trabajos en conjunto.

- Falso. Cada individuo es responsable de su trabajo individual y de los resultados finales del grupo.

18- La eficacia de un grupo de trabajo se mide, exclusivamente, por su rendimiento.

- Falso. También por la satisfacción de los miembros y la capacidad de cooperación continuada.

19- El grupo de trabajo puede ser un medio para satisfacer algunas de las necesidades propuestas por la Teoría de Maslow.

- Verdadero.

20- Un grupo muy cohesionado puede ser un recurso muy valioso para gestionar el cambio organizacional.

- Falso. No siempre será un recurso para desarrollar el cambio. Si está muy cohesionado mostrará una mayor resistencia al cambio y oposición a aquellas medidas que no sean bien acogidas por el grupo.

21- El trabajo en equipo siempre permite mejorar la productividad de la organización.

- Falso. El trabajo en equipo conlleva emplear más tiempo y además puede conllevar pereza social.

22- Existe una relación directa y positiva entre el número de personas de un grupo y su productividad.

- Falso. La relación es inversa. Cuantas más personas trabajan en un grupo, más riesgo de que se produzca pereza social.

23- Un grupo de trabajo comparte la misión y objetivos de la organización, mientras que un equipo puede desarrollar misión, visión y objetivos propios.

- Verdadero.

24- El líder de un equipo de trabajo deberá mostrar un estilo autoritario muy orientado a la tarea.

- Falso. Los trabajadores de un equipo son responsables de su propio trabajo y por tanto no necesitan de un líder autoritario. Además, el liderazgo va rotando por todos los miembros del equipo.

25- Si en las prácticas de DAE los estudiantes se reparten cada una de las preguntas para hacerlas individualmente en casa estarán funcionando como un equipo de trabajo.

- Falso. Se necesita interacción para que se genere un equipo de trabajo, de manera que los resultados que se consigan sean fruto del trabajo colectivo.

26- Si aplicamos la Teoría de Hersey y Blanchard para la gestión de un equipo de trabajo, debería escogerse un estilo de liderazgo basado en 'delegar'.

- Verdadero.

TEMA 9: LA COMUNICACIÓN Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN.

- 1- El ruido y la retroalimentación son factores negativos que dificultan e incluso bloquean el proceso de comunicación.**
 - Falso. La retroalimentación no es un factor negativo, dado que ayuda a que el proceso de comunicación se realice con éxito.

- 2- Cuando el emisor mezcla sus emociones con el mensaje, el receptor puede encontrar problemas para su interpretación.**
 - Verdadero.

- 3- La inconsistencia entre el lenguaje verbal y no verbal puede enriquecer el mensaje, añadiendo una gran variedad de matices.**
 - Falso. La inconsistencia entre el lenguaje verbal y no verbal bloquea que el mensaje sea recibido con éxito.

- 4- La escucha activa se produce cuando el emisor incluye frecuentes preguntas que le aseguran que el mensaje se ha recibido.**
 - Falso. La escucha activa la realiza el receptor que va confirmando que está captando el mensaje.

- 5- Por el canal de comunicación vertical descendente pueden circular manuales de conducta, estrategias, objetivos o circulares.**
 - Verdadero.

- 6- Las quejas y sugerencias son mensajes típicos de la comunicación vertical ascendente.**
 - Verdadero.

- 7- Se recurre a la comunicación horizontal para conseguir la coordinación entre los distintos departamentos funcionales.**
 - Verdadero.

8- La comunicación diagonal siempre es comunicación informal, con la que se transmiten rumores relacionados con temas formales.

- Verdadero.

9- La información estructurada siempre se suele transmitir a través de blogs, foros wikis y redes sociales.

- Falso. Los instrumentos mencionados sirven para transmitir información no estructurada.

10- La comunicación es una función secuencial necesaria para el desempeño de las demás funciones continuas.

- Falso. Es al revés. La comunicación es una función continua necesaria para el desempeño de todas funciones secuenciales.

11- La comunicación vertical, tanto ascendente como descendente, permite conectar a personas de distintos departamentos de mismos niveles jerárquicos.

- Falso. Es la horizontal.

12- La comunicación vertical ascendente es la que muestra información sobre desempeño, quejas o reclamaciones.

- Verdadero.

13- A medida que el canal de transmisión gana en longitud, la información remitida por el emisor mejora.

- Falso. A medida que el canal de transmisión gana en longitud, la información remitida por el emisor se degrada.

14- Se considera comunicación horizontal a la comunicación horizontal y a la diagonal, pese a que la última también tenga desplazamiento en vertical.

- Verdadero.

15- La principal ventaja de la comunicación como forma para vencer la resistencia Al cambio es que es muy rápido de ejecutar

- Falso. Esa es la principal desventaja.

16- Los valores de la organización siempre se transmiten a través de comunicación informal y nunca pueden estar incluidos en la comunicación vertical descendente.

- Falso. Los valores de la cultura también están incrustados en mensajes formales.

17- La comunicación es la única función continua que el directivo no necesita desarrollar para gestionar el cambio organizacional.

- Falso. La comunicación, como función continua, estará presente en todas y cada una de las etapas de gestión del cambio.

18- Cuando un directo desarrolla el rol de monitor cumple la función de receptor en el proceso de comunicación.

- Verdadero.

19- La vestimenta del comunicador no afecta a sus habilidades comunicativas.

- Falso. Cuando el comunicador se siente cómodo con su vestimenta, puede comunicar con mayor fluidez.

TEMA 10: EL CONFLICTO Y LA NEGOCIACIÓN.

- 1- **El conflicto es un proceso explícito, en el que todas las partes implicadas muestran una confrontación visible.**
 - Falso. El conflicto también puede ser latente hasta que llega a manifestarse y se convierte en explícito.
- 2- **Como en el conflicto cada parte implicada pretenderá establecer una fuerte influencia, se puede considerar que dicho conflicto es también una manifestación de poder.**
 - Verdadero.
- 3- **Si el conflicto se genera porque varios empleados quieren lograr un mayor prestigio, poder o autoridad, podemos decir que se trata de un conflicto de relaciones interpersonales.**
 - Falso. Es inicialmente un conflicto de recursos (intangibles).
- 4- **Como el conflicto organizacional es un proceso dinámico, durante su transcurso puede pasarse por conflicto de recursos, de metas, procesos o tareas y de relaciones interpersonales.**
 - Verdadero.
- 5- **Una mayor autonomía y flexibilidad en los puestos de trabajo conlleva que los conflictos intrapersonales sean cada vez más frecuentes.**
 - Verdadero.
- 6- **La perspectiva de las relaciones humanas considera que cualquier tipo de conflicto puede provocar efectos positivos.**
 - Falso. Esta perspectiva defiende que existen conflictos disfuncionales, que sólo tienen efectos negativos.
- 7- **La perspectiva tradicional afirma que cualquier tipo de conflicto siempre es negativo.**
 - Verdadero.
- 8- **Según la perspectiva interaccionista del conflicto, los procesos de innovación y cambio siempre requieren de la generación de un cierto nivel de conflicto, para evitar el conformismo y la apatía.**

- Verdadero.

9- Una estrategia de imposición para resolver el conflicto no debe ser utilizada cuando se trata de cuestiones triviales.

- Falso. Esta estrategia se aconseja en situaciones triviales que no merecen demasiado esfuerzo o tiempo para resolver el conflicto.

10- La estrategia de negociación denominada como *distributiva* puede llevar a una solución en la que ambas partes terminen ganando.

- Falso. Esta estrategia siempre conlleva que una parte pierda y otra gane.

11- El acuerdo de una negociación distributiva estará siempre entre los dos puntos de resistencia de las dos partes.

- Verdadero.

12- La estrategia del policía bueno-policía malo conlleva que en la negociación, el policía malo formule ofertas que de partida son imposibles de aceptar a la otra parte.

- Falso. La estrategia descrita es la de ofertas exageradas.

13- La perspectiva interaccionista sobre el conflicto considera que se debe fomentar el conflicto entre los trabajadores de la empresa.

- Verdadero.

14- Se considera conflicto intragrupal al que se da entre dos o más grupos de distintas organizaciones.

- Falso. Las partes implicadas son personas o subgrupos pertenecientes al mismo grupo o unidad.

15- La comunicación y las características organizativas son las únicas causas por las que surgen los conflictos en la empresa.

- Falso. También se dan por las características personales.

16- Se define como giro de conflicto a las condiciones o estados posibles hacia lo que un conflicto puede moverse.

- Falso. Se llama campo de conflicto.

17- La materialización del conflicto se da cuando una de las partes percibe una situación como amenaza.

- Verdadero.

18- Existen 5 estilos de gestión de conflictos que dependen del grado de egoísmo y del grado de solidaridad.

- Falso. Dependen del grado de egoísmo y de compromiso.

19- El estilo de colaboración a la hora de gestionar un conflicto, busca una solución en la que cada parte cede algo de valor.

- Falso. Es el de compromiso. El de colaboración busca una solución ventajosa para todas las partes.

20- Uno de los efectos disfuncionales de los conflictos es que disminuye la cohesión del grupo de trabajo.

- Verdadero.

21- El rango de aspiraciones de una negociación distributiva representa la distancia entre los puntos de resistencia de cada parte, es decir, es la zona donde el acuerdo es posible.

- Falso. Es el margen de maniobra del que dispone cada parte para presentar sus ofertas.

22- En función del tipo de agentes implicados, se identifican los siguientes tipos de conflictos: sobre recursos, sobre las metas y sobre los procesos.

- Falso. Se identifican interpersonales, intrapersonales, intragrupal e intergrupales.

23- En la negociación integradora, las partes compiten por una cantidad fija de recursos, de modo que utilizarán una serie de estrategias al objeto de maximizar su resultado a expensas de lo que consiga otro.

- Falso. Esta es la negociación distributiva.

24- Es preferible una negociación integradora a una distributiva cuando se pretende resolver un conflicto siguiendo una estrategia de compromiso.

- Verdadero.

25- Es probable que los líderes orientados a la tarea utilicen con más frecuencia una estrategia de imposición para resolver los conflictos.

- Verdadero.

26- De acuerdo con la Teoría de Fiedler, si el líder se encuentra en una situación favorable (buena relación líder-miembro, alta estructura de la tarea, fuerte posición de liderazgo) será más factible adoptar una estrategia de imposición para solventar un conflicto.

- Verdadero.

27- Llevar a cabo una estrategia de colaboración encaja más con una negociación distributiva que con una negociación integradora.

- Falso. En una estrategia de colaboración para resolver el conflicto se busca que las dos partes terminen ganando, con lo que encaja mejor con una negociación integradora.

28- Si las dos partes implicadas en un conflicto ostentan un poder similar, será conveniente adoptar una estrategia de compromiso para resolver el conflicto.

- Verdadero.

29- Un líder democrático se inclinará por resolver los conflictos usando estrategias como la colaboración y el compromiso, antes que la imposición.

- Verdadero.

30- Un líder informal puede recurrir con frecuencia a la estrategia de imposición para resolver los conflictos que surjan en su grupo de trabajo.

- Falso. Se requiere de poder legítimo para poder recurrir a esta estrategia de resolución de conflictos.

TEMA 11: EL CONTROL.

- 1- **Puede ocurrir que el coste de un sistema de control sea superior al beneficio que genera.**
 - Verdadero.
- 2- **El trabajo del administrador se caracteriza por que puede identificar distintos puntos críticos que controlar que son comunes y genéricos para cada organización.**
 - Falso. Cada actividad se caracteriza por unos puntos críticos propios y distintivos
- 3- **El estándar de control es la variable que se quiere controlar, como por ejemplo la calidad o la pureza del agua que comercializa una empresa.**
 - Falso. El estándar de control es el nivel que se debe alcanzar para pasar satisfactoriamente el estándar de control.
- 4- **Decidir con qué frecuencia se mide es una decisión simple y rutinaria que no implica dificultades para el administrador.**
 - Falso. La frecuencia de medición es una decisión complicada, porque medir con frecuencia es muy costoso y medir con poca frecuencia muestra un control poco estricto.
- 5- **En la medida de lo posible, las desviaciones positivas deben ser controladas y corregidas.**
 - Falso. Las desviaciones positivas no deben corregirse.
- 6- **Los puntos dudosos de un plan deben someterse a un control no exhaustivo y flexible.**
 - Verdadero.
- 7- **Un sistema eficaz debe señalar las excepciones que se pueden consentir en cada punto crítico.**
 - Verdadero.
- 8- **Un control de clan es el que hace un directivo sobre un grupo o clan.**
 - Falso. Es el control que realizan los miembros de la organización en base a los valores de la cultura.

9- Los tipos de control en base a quién lo ejerce son tres: directivo, técnico y social.

- Verdadero.

10- La actitud positiva del trabajador con respecto al control se consigue simplemente con participación y flexibilidad.

- Falso. También se requiere adecuación del sistema de control a la situación

11- El control es la función secuencial por la que, como objetivo final, se evalúa la gestión del directivo.

- Verdadero.

12- Uno de los beneficios del control organizacional es que no es costoso, ya que su implantación significa mejoras.

- Falso. El control es costoso, pero bien implantado lleva a mejoras en costes.

13- El control funcional trata de ajustar el rendimiento de las actividades de los trabajadores.

- Falso. Eso es el control operativo, el funcional es la cantidad y calidad de los productos.

14- El proceso de control comienza con el establecimiento del estándar que se quiere medir.

- Falso. Comienza con el establecimiento de puntos críticos de control.

15- El estándar de medición es la medida que nos permite evaluar los planes y comparar los resultados.

- Verdadero.

16- La ITV (Inspección Técnica de Vehículos) de los automóviles corresponde con un ejemplo de control a priori.

- Falso. Es un control concurrente.

17- Hay tres tipos de control, preliminar para prevenir desviaciones, concurrente que vigila los resultados obtenidos, y de retroalimentación que marca las medidas correctivas a tener en cuenta.

- Falso. El control concurrente vigila las operaciones en funcionamiento para asegurar que se está funcionando conforme a lo planificado.

18- Cuando utilizamos las normas básicas de la cultura organizativa como medio de control estamos realizando un control social.

- Falso. Se trata de un control de clan. El social es cuando lo ejerce un conjunto de personas sobre cualquiera de sus miembros.

19- Los sistemas de planificación y control surgen por la necesidad de interrelacionar las cuatro funciones secuenciales.

- Verdadero.

20- El Cuadro de Mando Integral utiliza cinco perspectivas, financiera, del cliente, del proceso interno, del proceso externo y del aprendizaje y del conocimiento.

- Falso. Son cuatro, sobra el proceso externo.

21- El Presupuesto de Base Cero pretende corregir los presupuestos continuados de partes de la organización.

- Verdadero.

22- El éxito derivado de implantar la Administración por objetivos depende de variables estructurales más que de los valores de la cultura organizacional.

- Falso. Para tener éxito implantado un sistema de Administración por objetivos, es necesario una cultura afín, basada en la participación activa y la descentralización.

23- La implantación de un sistema de Administración por objetivos requiere de un perfil de liderazgo específico muy orientado a la tarea.

- Falso. Se requieren habilidades gerenciales relacionadas con la capacidad de delegar y la promoción de creatividad, que no se suelen dar en un perfil de liderazgo orientado a la tarea.

24- La implantación de un sistema de Administración por objetivos arrojará un mayor éxito en un grupo de trabajo donde Hersey y Blanchard recomendaría una Estrategia de liderazgo de Comunicar y decir'.

- Falso. Si Hersey y Blanchard recomiendan esta estrategia es porque nos encontramos ante un grupo inmaduro, donde los empleados no tienen capacidad ni están motivados. Por tanto, sería muy arriesgado delegar la fijación de objetivos en estos empleados, como implica la Administración por objetivos.

25- En gran parte, la cultura fuerte puede ser el resultado de haber recurrido con frecuencia a un control de clan.

- Verdadero.

26- Si la misión de una empresa Incluye la preocupación por la calidad de los productos, los puntos críticos del sistema de control no deben ser independientes a esta preocupación.

- Verdadero.

27- El proceso de Kotter para la gestión del cambio incluye etapas relacionadas con el control concurrente de la evolución del cambio.

- Verdadero.