

PRUEBA 1

PARCIAL 1, QIMESTRE 2

1. Escriba V (verdadero) o F (falso) según corresponda acerca de las características de la cultura organizacional.

- Es el conjunto de actitudes, expresiones, hábitos, tradiciones, emociones, y los valores del personal de una organización.
- La forma en que los individuos de una organización se visten, o se tratan los unos a los otros y los demás no demuestra la cultura de la organización.
- Una organización con valores y normas claras promueve conductas negativas
- Si un individuo que se une a una organización y no comparte las creencias y los valores de la misma es probable su estadía en ella sea definitiva

2. ¿Cuáles son las cuatro culturas organizacionales mencionadas por Handy?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

3. Escoja la opción correcta. Schein describió tres niveles de cultura organizacional, ¿Cuáles son ellos?

- a) Nivel 1: percepción cognitiva; Nivel 2: cultura profesada; Nivel 3: Supuestos organizacionales
- b) Nivel 1: Atributos organizacionales; Nivel 2: cultura profesada; Nivel 3: Supuestos organizacionales
- c) Nivel 1: Atributos organizacionales; Nivel 2: declaraciones de confiabilidad; Nivel 3: Supuestos organizacionales

4. Seleccione los enunciados que están relacionados con el NIVEL 1 (atributos organizacionales)

- a. Reducen la incertidumbre de cómo opera la organización
- b. Esta dado por el entorno físico y social, lo que se puede percibir o sentir
- c. Las grandes organizaciones en sus sitios web dan a conocer lo que profesan, creen o valoran

- d. El comportamiento de los empleados, la tecnología con la que cuentan, su lenguaje y actitud

5. Elija la respuesta que no corresponde al Nivel 2: cultura profesada.

- a) Reduce la incertidumbre de como opera la organización
- b) Las grandes organizaciones en sus sitios web dan a conocer lo que profesan, creen o valoran
- c) Los empleados tienen procedimientos y trabajan en una estructura organizacional precisa y controlada, por tanto, las personas evitan correr riesgos
- d) Es lo que profesan, creen o valoran algunas organizaciones, como eslóganes, declaraciones, imágenes o valores

6. Complete el siguiente enunciado con las palabras en el cuadro. Arrastre las palabras.

trabajo diversos éxito adaptan mercados

Las empresas que _____ su plan de RRHH para la fuerza de _____ cultural variada es más probable que tenga _____ con una mano de obra diversas especialmente en los _____ tan _____ con su mano de obra.

7. Una según corresponda los indicadores de un choque cultural con sus respectivas características descritas.

Indicadores de un choque cultural	Descripción
1. Falta de enfoque	a) La productividad y el desempeño laboral sufren
2. Preocupación con la fusión	b) Una nueva estrategia de organización, dejando empleados desinformados
3. Sentido de división	c) La desconsideración de gerentes a empleados corrompe el bienestar de los mismos
4. Sentido de aislamiento	d) Incomprensión de valores y objetivos de la nueva organización
5. Manejo insensible	e) Diferencias entre los empleados fusionados más que su propósito común

8. Elija la respuesta correcta ¿Cuáles son los problemas graves de un Choque Cultural?

- a. Baja productividad, disminución de rentabilidad, falta de enfoque, preocupación con la fusión, sentido de división
- b. Mayor rotación de mano de obra, conflictos en los lugares de trabajo, quiebra o fracaso, sentido de aislamiento, manejo sensible
- c. Baja productividad, disminución de rentabilidad, mayor rotación de mano de obra, conflictos en los lugares de trabajo, quiebra o fracaso
- d. Baja productividad, preocupación con la fusión, quiebra o fracaso, manejo insensible, disminución de rentabilidad
- e. Falta de enfoque, preocupación con la fusión, menor rotación de mano de obra, quiebra o fracaso, manejo insensible.

9. Escriba el nombre del país a los cuales pertenecen las siguientes multinacionales

Multinacional	País
Nestle Sa-Reg	
Apple Inc	
Itaú Unibanco Holding	
Huawei	

10. Escriba V (verdado) o F (falso) de acuerdo a los enunciados de la Cultura

Organizacional e Individuos en el 2021.

- a. Los nuevos empleados no perciben la energía de la transformación.
- b. Los empleados se esforzarán por encajar formando sus valores y actitudes, creencias, prácticas, pero no las normas de organización.
- c. Todos los líderes serios de las empresas tratan el tema de la cultura como una baja prioridad y sin propósito.