

CUESTIONARIO equipo 11

1. ¿Qué es la cultura organizacional?

La cultura organizacional representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes compartidas por los integrantes de una organización

2. –Mencione los tipos de cultura que hay en el mundo de los negocios.

Cultura de Equipo de béisbol, cultura de Club, cultura de Academia y cultura de fortaleza.

3. ¿Cuáles son los niveles de la cultura organizacional?

Suposiciones compartidas, Valores Culturales, Conducta Compartida, Símbolos culturales.

4. Mencione cuales son los retos a los que se enfrenta toda organización y los temas que resuelve cada uno de ellos.

La adaptación externa y la supervivencia, la integración interna.

La adaptación externa y la supervivencia. Incluye resolver los siguientes temas:

Misión y estrategia:

Metas:

Medios:

Medición:

La integración interna Incluye resolver los siguientes temas:

Lenguaje y conceptos:

Límites de grupo y de equipos:

Poder y estatus:

Recompensas y castigos

5. Indique el método básico para mantener la cultura organizacional.

* A lo que prestan atención los directivos y los equipos.

* La forma en que los directivos reaccionan a los incidentes críticos y a las crisis organizacionales

* Modelar enseñar y capacitar para las funciones administrativas y de equipos

* Criterios para diseñar recompensas y estatus

*Criterios para la selección, para la contratación, ascenso y despido de la organización

*Ritos, ceremonias e histororias organizacionales.

6. ¿Qué se requiere para obtener un cambio exitoso de la cultura organizacional?

*Comprender primero la cultura anterior.

*Brindar apoyo a los empleados y equipos con ideas para mejorarla.

*Encontrar la subcultura más eficaz de la organización y utilizarla como un ejemplo.

*No atacar en forma frontal la cultura, sino ayudar a los empleados y a los equipos para realizar sus trabajos con más eficacia.

*Considerar la visión de una cultura nueva como un principio guía para el cambio, no como un productor de milagros.

*Reconocer que un cambio de cultura importante en toda la organización exige de 5 a 10 años.

*Vivir la cultura nueva por que las acciones dicen más que las palabras.

7. ¿Qué quiere decir el termino Cultura fuerte?

Que la mayor parte de los directivos y empleados comparten valores y métodos de llevar a cabo negocios firmes.

8. ¿Por que razones las culturas fuertes tienen un desempeño alto?

Concilia estrategia y cultura

Conduce a la coincidencia de metas entre los empleados

Lleva al compromiso y motivación del empleado

9. ¿Que es la participación administrativa?

Cuando los directores comparten con los empleados las actividades de toma de decisiones, establecimiento de metas y solución de problemas.

10. Menciona 2 tipos de cultura organizacional

Calidad total

Participación administrativa

11. ¿Qué es la socialización organizacional?

Es el proceso sistemático mediante el cual una organización incluye en su cultura a los empleados nuevos

12. Menciona 4 resultados del proceso de la socialización exitosa

Satisfacción laboral

Alta motivación en el trabajo

Alto desempeño

Compromiso con la organización

• **CUESTIONARIO equipo 10**

• **¿Qué es la cultura?**

Conjunto de rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un periodo determinado.

• **¿Por qué es importante el estudio de la cultura para el administrador?**

Porque:

- Facilita su comprensión del funcionamiento de las organizaciones.
- Le ayuda a predecir la conducta.
- Constituye un sustituto de la experiencia.
- Facilita los cambios.
- **¿Cómo se dividen los elementos de la cultura?**

En materiales y no materiales

• **¿Qué es la pobreza?**

Circunstancia económica en la que se carece de los ingresos suficientes para acceder a los niveles mínimos de atención médica, alimento, vivienda, vestido y educación.

• **¿En dónde se da la cultura de la pobreza?**

Se da en poblaciones que han tenido poco acceso a la educación formal.

• **¿Qué tiende a producir la cultura de la pobreza?**

Tiende a producir una identidad que no se acepta a sí misma y vive por tanto en la frustración que desemboca en agresividad y evasión.

7.- Defina la Subcultura Regional

R = Se refiere específicamente a los elementos culturales propios de cada región y por lo consiguiente, el lugar geográfico de la comunidad o grupo social es diferente al de otro.

8.- Defina la Subcultura Ocupacional.

R = Es la subcultura que identifica al ser humano en el ramo de ocupación, oficio, profesión, especialidad, etc., que se encuentra y por lo tanto determina el estatus, clase social y salario.

9.- Defina la Subcultura Ocupacional.

R = Ésta subcultura es la cultura propia de una organización o empresa, determinada por la tecnología, ramo de las actividades, división del trabajo, etc.

10.- ¿Qué es la Cultura Organizacional?

R = La Cultura Organizacional se define como la interacción de valores, actitudes y conductas compartidas por todos los miembros de una empresa u organización.

11.- ¿A partir de que año empieza a tener importancia la Cultura Organizacional en las empresas?

R = a partir de 1980

12.- ¿Cómo se puede definir el aprendizaje social?

El aprendizaje social supone que adquirimos una gran parte de nuestro conocimiento observando e imitando a otros en un contexto social.

13.- Define la autoeficacia y menciona sus tres dimensiones.

se define como la creencia de que uno puede actuar adecuadamente en una determinada situación.

La autoeficacia tiene tres dimensiones:

- Magnitud: El nivel de dificultad que una persona cree poder alcanzar.
- Fortaleza: Se refiere al autoconvencimiento de que uno es fuerte o débil .
- Generalidad: El grado de anhelo que se generaliza a través de las situaciones

14.- ¿Qué es el efecto de Pigmalion?

se refiere al aprendizaje o a la mejora del rendimiento que se deriva de las expectativas positivas de los demás. Se basa en la creencia de que la autoeficacia puede estar relacionada con el efecto de Pigmalión a través de la influencia persuasiva de las expectativas positivas que otros tenga.

• 15.- Define que es el subsistema ideológico:

Se refiere a las creencias, las ideas, la filosofía y los modos de ver el universo que imperan en una cultura. Pueden también catalogarse aquí los valores; o sea, todo aquello que la sociedad considera como una situación ideal y que, para lograrla, debe luchar.

16.- De que medidas se vale el subsistema Sociológico:

Normas

Rol o Papel

Status

Rituales

Costumbres

17.- A que se refiere el subsistema Tecnológico?

La tecnología que emplea una cultura requiere ciertas formas de conducta e implica frecuentemente una metamorfosis en los valores, las normas, el lenguaje, et

CUESTIONARIO equipo 9

1. ¿Cuál es la característica principal de la estructura grupal y que tipos hay?

Es estática

TIPOS: *Trabajo (estáticas)*

Relaciones (dinámicas)

Poder (vagas y dispersas o no muy claras)

Manuales de la organización y de procedimientos

2. ¿Qué es el proceso de grupo y cuáles son las características principales?

Es el trabajo que realizan los grupos

Es dinámico

Resultan más complejos o difíciles de entender que la estructura de la organización

Se encuentran las actitudes y la conducta humana

3. ¿Cuáles son los factores que mueven el proceso grupal?

La comunicación y el liderazgo

4. ¿Qué etapas incluye WILL SCHUTZ en el desarrollo de equipos?

Inclusión: Determinar las personas que integran un grupo

Los integrantes de un equipo deben ser capaces de reconocerse entre sí como tales.

Control: es la definición de reglas, responsabilidades, jerarquías, procesos, procedimientos y grados de dependencia de los integrantes del equipo.

Apertura: se muestra como la posibilidad de intimar entre los miembros y tener confianza mutua.

5. ¿Cuáles son los tipos de interdependencia de grupo que existe?

Conjunta: Los grupos dependen entre sí sólo porque pertenecen a la misma organización matriz

Recíproca: Cuando las actividades de un grupo preceden y son requisitos para las de otro, y las del segundo preceden y son requisitos para las del primero

En secuencia: Se da cuando las actividades de un grupo preceden y son requisitos para las actividades del segundo grupo

De Grupos: Cuando muchos grupos interactúan, las interdependencias recíprocas se multiplicarán.

6. ¿En qué consiste el conflicto funcional?

Es una confrontación entre grupos que resulta positiva para el rendimiento de la organización.

7. ¿Qué es el conflicto disfuncional?

Es cualquier confrontación o interacción entre grupos que perjudica a la organización o impide que ésta alcance sus objetivos.

8. ¿Es la competencia entre subgrupos dentro de la organización y pueden desarrollarse dentro del mismo nivel en la organización?

Conflicto intergrupalo.

9. ¿En donde se identifican las áreas de conflicto?

En el orden físico

En el orden biológico

En el orden psicológico

En el orden interpersonal

En el orden organizacional o social

10. ¿Qué factores originan los conflictos?

Ambientales: organización del trabajo, localización física de los trabajadores y horario de trabajo requerido.

Afiliación: distribución inadecuada de las habilidades y destrezas, contar con los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas.

Dinámicos: eventos y procesos que ocurren durante la vida del grupo mismo o que llevan a la conformación del mismo.

11. ¿Qué es el liderazgo?

Es influir en los demás para que persigan voluntariamente objetivos definidos.

12. Menciona las habilidades que debe tener un líder

Técnica. Se refiere al conocimiento y capacidad de una persona en cualquier tipo de proceso o técnica.

Humana. Es la capacidad para trabajar eficazmente y generar trabajo en equipo.

Conceptualización. Es la habilidad para pensar en términos de modelos, marcos de referencia y amplias relaciones.

13. ¿Por qué un líder debe de ser capaz de ponerse la camiseta de seguidor?

Porque en la mayoría de los casos los líderes tienen que dar explicaciones, avances o informes de las acciones que se llevaron a cabo y el porque de estas decisiones.

14. ¿Qué va formando a un líder?

Las situaciones que se le presenten.

15. ¿Qué es el auto liderazgo?

Este tipo de liderazgo se apoya en dos fuerzas impulsadoras: La dirección y las habilidades de los empleados, conduciéndose las dos fuerzas para el logro del objetivo.