

Test I Parte: el individuo

Nombre:

-
1. ¿Cómo se denomina la tendencia a desestimar la influencia de los factores externos y sobreestimar la influencia de factores internos, cuando se realizan juicios acerca de otros?
 - a) Atribución fundamental del error.
 - b) Consistencia.
 - c) Distinción.
 - d) Error de similitud.

 2. Un programa de dirección por objetivos, enlaza con la teoría de:
 - a) Establecimiento de metas.
 - b) Herzberg.
 - c) La teoría de la Equidad.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.

 3. Si alguien se caracteriza por tener un Locus de Control externo, con respecto al comportamiento organizacional se puede decir que correlaciona con:
 - a) Bajo absentismo, gran compromiso organizacional, alta satisfacción laboral, mayor enajenación del ambiente de trabajo.
 - b) Alto absentismo, escaso compromiso organizacional, baja satisfacción laboral, mayor enajenación del ambiente de trabajo.
 - c) Bajo absentismo, escaso compromiso organizacional, alta satisfacción laboral, menor enajenación del ambiente de trabajo.
 - d) Alto absentismo, escaso compromiso organizacional, alta satisfacción laboral, menor enajenación del ambiente de trabajo.

 4. Un vendedor a comisión necesita hacer al menos 2 visitas al cliente para cerrar un trato, aunque en muchas ocasiones necesita más ¿Qué tipo de programa de refuerzo se está aplicando?
 - a) Programa de intervalo fijo.
 - b) Programa de proporción fijo.
 - c) Programa de proporción variable.
 - d) Programa de intervalo variable.

 5. SECURISA S.L., es una empresa de seguridad privada, tiene un problema porque su personal no quiere renovar en la misma por más de dos años, con lo que continuamente deben estar reclutando nuevo personal. Las causas que han detectado se centran en el exceso de carga de trabajo, el bajo salario y falta de expectativas. Si tú perteneces al departamento de Recursos Humanos de la empresa y quieres hacer un diagnóstico de la situación ¿cómo te lo plantearías desde una perspectiva experimental?
 - a) No es posible realizar un diseño experimental.
 - b) La variable dependiente es la alta rotación.
 - c) Las variables independientes son el volumen de trabajo, la retribución y la ausencia de carrera profesional.
 - d) b y c son correctas.

 6. Carlos Expósito es un joven ejecutivo de una empresa de servicios y su filosofía de trabajo con sus subordinados se caracteriza por tomar las decisiones haciendo participar a todo el grupo, considera que

todos pueden tener ideas innovadoras y asumir responsabilidad, por lo que intenta enriquecer la labor de estos dándoles mayor libertad para asumir riesgos y ejecutar sus decisiones. ¿Qué teoría de la motivación explica esta forma de trabajar?

- a) La teoría bifactorial de Herzberg.
- b) La teoría del contenido de Alderfer.
- c) La teoría x de Herzberg.
- d) La teoría motivacional de Vroom.

7. Las acciones empresariales que se exponen a continuación: Planes de paga por pieza producida /vendida, Reparto de utilidades, Participación en las ganancias. Son un ejemplo de:
- a) Programas de participación del empleado.
 - b) Programas de paga variable compatible con la teoría de las expectativas.
 - c) Programas de reconocimiento del empleado.
 - d) B y c son correctas.
8. Si la satisfacción en el trabajo no es un comportamiento ¿Por qué se considera como variable dependiente? (señale la correcta).
- a) Porque la insatisfacción en el trabajo no se puede medir científicamente.
 - b) En realidad, la satisfacción nunca ha sido ni será un interés legítimo en cualquier organización.
 - c) Porque se relaciona positivamente con rendimiento, incluso los gerentes opinan que un empleado satisfecho es más productivo.
 - d) Esta afirmación es falsa porque satisfacción es un comportamiento como lo es el absentismo.
9. Alicia y Eduardo trabajan para una ONG cuyo objetivo es mentalizar a la población de la necesidad de cuidar nuestros recursos naturales. Su trabajo consiste en dar charlas en los colegios para que los niños valoren la importancia de reciclar y de ahorrar recursos como el agua, electricidad, etc. Sin embargo, a **Alicia no le cae bien Eduardo** porque ha observado que él no es consecuente con el objetivo de su trabajo. Por ejemplo, pone su basura en una misma bolsa y la tira en el cubo de los residuos orgánicos, no usa transporte público a pesar de vivir en el centro de Madrid, etc. Alicia está haciendo referencia al componente emocional o afectivo de:
- a) Un valor.
 - b) Su personalidad.
 - c) Una actitud.
 - d) Su comportamiento.
10. Últimamente Alicia no ha tenido más remedio que formar un equipo con Eduardo por lo que están pasado mucho tiempo juntos. Está empezando a conocerlo, de hecho, le gusta mucho. Ahora cree que si Eduardo tiene este comportamiento es porque realmente está muy ocupado como para pensar en todos esos detalles que a ella tanto le molestaban antes. Lo que está haciendo Alicia lo conocemos como
- a) Identificación del comportamiento.
 - b) Adaptación del componente afectivo.
 - c) Disonancia entre actitudes y comportamiento.
 - d) Adaptación conductual por afectividad.
11. En un estudio para valorar la actitud de mis trabajadores con respecto a la satisfacción en la empresa, he utilizado preguntas muy específicas, ¿qué es lo que quiero mejorar?
- a) La relación A-B.
 - b) La imagen positiva hacia el entorno empresarial.

- c) La distensión cognitiva de Festinger.
 - d) La presión de grupo.
12. Señale cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera:
- a) La teoría de la disonancia cognitiva es obra de Milton Rokeach para definir los tipos de valores existentes.
 - b) La teoría de la disonancia cognitiva es una parte de la teoría de las cohortes contemporáneas de trabajo.
 - c) Festinger propuso la teoría de la disonancia cognitiva, en busca de la conciliación de las actitudes y el comportamiento. Es la inconsistencia entre dos o más actitudes o entre estas y el comportamiento individual.
 - d) La teoría de la disonancia cognitiva se compone de valores terminales y valores instrumentales.
13. Según la teoría de establecimiento de metas, señale cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera:
- a) La participación de los trabajadores en la definición de sus objetivos influye de forma negativa en sus resultados.
 - b) Las metas específicas disminuyen el desempeño.
 - c) Las metas específicas motivan menos que las generales.
 - d) Motivar a los empleados requiere establecer grados crecientes de dificultad.
14. Cuando un individuo manifiesta que no le gusta el trabajo que desempeña ¿A qué componente de la actitud nos estamos refiriendo?
- a) Cognitivo.
 - b) Afectivo.
 - c) Conductual.
 - d) Atributivo.
15. Cuando se habla de maquiavelismo y género como variables predictoras o independientes en la investigación dentro del campo del CO, se habla respectivamente de variables:
- a) Biográficas y de percepción.
 - b) Intelectuales y de personalidad.
 - c) Personalidad y biográficas.
 - d) De aprendizaje y liderazgo.
16. Hace falta trabajar un sábado para terminar un informe muy importante. El supervisor pide que uno de sus subordinados trabaje el sábado a cambio de no hacer la tarea que menos le guste la semana siguiente. Esta situación es un ejemplo de:
- a) Reforzamiento positivo.
 - b) Reforzamiento negativo.
 - c) Castigo.
 - d) Extinción.
17. Cuando un gerente evalúa el desempeño de un trabajador en función de una sola característica. ¿Qué error se está cometiendo?
- a) Efecto halo.
 - b) Percepción selectiva.
 - c) Efecto contraste.

d) Proyección.

18. Los factores de Herzberg denomina motivadores se caracterizan por:
- a) Dependen del desarrollo del trabajo propiamente dicho.
 - b) Cuando se presentan provocan una elevada satisfacción.
 - c) Dependen del clima laboral y el ambiente en que se desarrolla el trabajo.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.
19. Cuando tenemos un empleado que se caracteriza por: "tener un sentido crónico de premura en relación al tiempo", nos estamos refiriendo a que es:
- a) Tiene una autoestima muy elevada.
 - b) Su rasgo de personalidad predominante es la introversión.
 - c) Es muy afable.
 - d) Es un tipo A de personalidad.
20. Siempre has estado en contra de los sindicatos, pensando que son organizaciones conflictivas que impiden al progreso. Sin embargo, acabas de conseguir un nuevo empleo donde todo el mundo pertenece a un sindicato. Hubo mucha presión por parte de tus compañeros y al final firmaste como miembro del sindicato. Últimamente tu opinión de los sindicatos ha cambiado. Ahora crees que no son tan conflictivos y quizás pueden ayudar a los trabajadores conseguir mejorar las condiciones del trabajo. Este cambio es un ejemplo de:
- a) Percepción selectiva.
 - b) Escalamiento del compromiso.
 - c) Efecto de contraste.
 - d) Disonancia cognitiva.