

1) POR QUIÉN FUE DERROCADO EL TAYLORISMO

- a. por la baja aceptación
- b. por el poco rendimiento
- c. por los estados
- d. **por los sindicatos**

2) EL EMPLEO ES EL NÚCLEO DEL PRINCIPIO DE REALIDAD DE LA CIVILIZACIÓN INDUSTRIAL Y QUE COMO CATEGORÍA CENTRAL DE EXPERIENCIA HUMANA TIENE UNA SERIE DE FUNCIONES PSICOSOCIALES EN DOS NIVELES.

- a) **jahoda**
- b) cameron
- c) peiró
- d) grant

3) PUGH Y COLABORADORES

- a) colaboración lineal
- b) linealidad
- c) adhocracia
- d) **centralización de la autoridad**

4) CREADORES DEL MODELO CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO

- a) Elton Y Mayo
- b) **Hackman y Oldham**
- c) Grant y Parker
- d) Hackman y Harvey

5) MOTIVACIÓN

- a) el enriquecimiento del trabajo mejora la motivación
- b) la rotación de tareas mejora la motivación
- c) mayores o menores oportunidades influyen en la motivación
- d) **todas son correctas**

6) TRICE Y BEYER

- a) consideran que no hay que enseñar a los nuevos miembros la manera correcta de percibir pensar y sentir los problemas
- b) **contribuye a manejar las incertidumbres colectivas ,orden social, compromiso**
- c) el proceso de formación de la cultura organizacional se percibe de manera consciente
- d) consideran que la cultura no está implantada como axiomas

7) SEGÚN ESTE MODELO.... EL LÍDER EFICAZ QUE SE ADAPTA AL PERFIL DEL COLABORADOR ES?

- a) liderazgo carismático

- b) liderazgo
 - c) liderazgo situacional**
 - d) liderazgo colaborativo
- 8) EN LO QUE RESPECTA A LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES ¿CUAL ES LA RESPUESTA ?
- a) en los últimos años, buenas prácticas han demostrado gran interés, partiendo de la idea de que hay prácticas aplicables a todas las organizaciones**
 - b) en los últimos años, buenas prácticas han demostrado gran interés, partiendo de la idea de que NO hay prácticas aplicables a todas las organizaciones
 - c) en los últimos años, buenas prácticas han demostrado gran interés, partiendo de la idea de que hay prácticas aplicables a todas las organizaciones, siempre y cuando sean del mismo sector
 - d) en los últimos años, buenas prácticas han demostrado gran interés, partiendo de la idea de que hay prácticas aplicables a todas las organizaciones siempre y cuando pertenezcan a la misma cultura
- 9) ENTRE NUESTRA DISCIPLINA, SINDICATOS Y ORGANIZACIONES, CUÁL HA SIDO LA RELACIÓN?
- a) mutua desatención**
 - b) atención de los sindicatos hacia la psicología
 - c) atención de la psicología hacia los sindicatos
 - d) estrecha colaboración entre ambas disciplinas
- 10) WEBER(el mecanismo que opera es el de la formalización del trabajo)
- A) dominación legal**
 - b) dominación carismática
 - c) dominación por reconocimiento
 - d) todas son falsas
- 11) MEANING OF WORKING (ARTICULO)
- a) todas son falsas
 - b)
 - c)
 - d) todas son correctas
- 12) PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES EN ESPAÑA ¿DONDE NACE?
- a) embrión en las nuevas formaciones de psicólogos
 - b) embrión en los institutos de formación profesional**
 - c) embrión en las universidades y escuelas de formación profesional
 - d) embrión en las necesidades de los sindicatos
- 13) TECNOESTRUCTURA ¿QUE CARACTERIZA LA ORGANIZACIÓN?
- a) estructura lineal tecnocrática
 - b) estructura especial de pequeña empresa
 - c) ingenieros y demás (fuera de la línea de producción)**
 - d) todas son incorrectas
- 14) GRANT Y PARKER ¿QUE DICEN EN SU TEORÍA?

- a) no dan importancia a la estructura laboral
- b) buscan el cambio desde la perspectiva del cambio de la persona
- c) las estructuras no influyen en las oportunidades
- d) el diseño del trabajo se utiliza para describir el modo en que los puestos, tareas y roles, se estructuran, conectan y modifican

15) DESDE A PERSPECTIVA DE LA IDEOLOGÍA DEL TRABAJO

- a) los grupos sociales desarrollan antes de alcanzar la mayoría de edad laboral
- b) el conjunto de valores y creencias relacionados con el trabajo
- c) valores y creencias se encuentran influidos por los que sean dominantes en cada momento histórico

d) todas son correctas

16) FACTOR MOTIVADOR

- a) conoció el éxito entre los directivos porque estaba de moda aplicar una teoría
- b) conoció el éxito entre los directivos porque se entendía fácil
- c) conoció el éxito entre los directivos porque era fácil de aplicar
- d) conoció el éxito entre los directivos porque era fácil para obtener buenos resultados

17) ¿QUE TIENEN EN COMÚN EL MODELO DE DENISON Y EL DE CAMERON?

- a) consistencia
- b) control
- c) flexibilidad
- d) todas son correctas

18) MODELO CONTINGENTE DE FIEDLER

- a) estilo de liderazgo relación líder-subordinado, la estructura de la tarea y poder del puesto
- b) Los líderes evitan influir sobre los colaboradores.
- c) presentan mayores correlaciones con los resultados de efectividad y satisfacción
- d) liderazgo alternativo

19) WILSON, DEJOY, VANDENBERG, RICHARDSON Y MCGRATH (2004)
DESARROLLARON UN MODELO EMPÍRICO DE ORGANIZACIÓN LABORAL
SALUDABLE BASADO EN SEIS COMPONENTES

- a) Prácticas y recursos de las organizaciones saludables.
- b) ajuste psicológico y el clima organizacional
- c) Empleados y equipos saludables.
- d) Resultados organizacionales saludables.

20) PRINCIPAL REVISTA EN ESPAÑA DE NUESTRA ESPECIALIDAD

- a) psicología de las organizaciones y del trabajo
- b) psicología del trabajo y de las organizaciones
- c) psicología organizacional
- d) psicología laboral

21) (COMO RESPUESTA CORRECTA NO HAY PREGUNTA) PUEDE PREGUNTAR
POR ELTON MAYOL

- a)
- b) LOS EXPERIMENTOS DE HAWTHORNE
- c)
- d)

22) ¿QUÉ MODELO PSICOLÓGICO PODEMOS DISTINGUIR EN EL NUEVO
MODELO DE CULTURA DE EMPRESA?

- a) cognitivo
- b) humanista
- c) conductual
- d) cognitivo-conductual

23) ¿CUAL ES EL CONJUNTO DE VALORES Y CREENCIAS RELACIONADAS AL
TRABAJO?

- a) ideología organizacional
- b) ideología del trabajo
- c) ideología laboral
- d) todas son incorrectas

- 24) CUAL ES EL MECANISMO DE COORDINACIÓN SEGÚN MINTZBERG ?
- a) ajuste del puesto
 - b) ajuste al puesto
 - c) **ajuste mutuo**
 - d) ajuste del trabajador
- 25) ¿QUÉ ENFOQUE ESTÁ CENTRADO EN ANALIZAR CÓMO LAS ESTRUCTURAS DEL TRABAJO PUEDEN PROPORCIONAR MAYORES O MENORES OPORTUNIDADES A LOS TRABAJADORES DE INTERACTUAR CON OTROS, LO CUAL A SU VEZ INFLUYE SOBRE SU MOTIVACIÓN , SUS ACTITUDES Y SU RENDIMIENTO?
- a) diseño del trabajo motivacional
 - b) El cuerpo humano se encuentra sujeto a unos ritmos biológicos
 - c) **diseño del trabajo relacional**
 - d) enfoque integracionista
- 26) ¿CUALES SON LAS NECESIDADES MANIFIESTAS DE MURRAY?
- a) por encima de todo, las necesidades son innatas y no adquiridas
 - b) los factores higiénicos
 - c) **perspectiva flexible de la motivación, sujeto motivado por varias necesidades**
 - d) perspectiva inflexible de la motivación, sujeto motivado por la necesidad retributiva
- 27) MODELO DE MALLA GERENCIAL
- a) **alto interés por el trabajo más alta producción**
 - b) alto interés por las personas más baja producción
 - c) alto interés por las personas más alta producción
 - d) alto interés por las tareas más alta producción
- 28) (NO TENEMOS PREGUNTA experiencia óptima de disfrute que ocurre cuando una persona está motivada y capacitada para realizar una actividad por la que se siente desafiada.(PERO PUEDE SER ALGO ASÍ)
- a) engagement
 - b) **flow**
 - c) éxito
 - d) satisfacción
- 29) (NO TENEMOS PREGUNTA)Durante la década de los 60 se realizaron dos estudios que serían paradigmáticos: los estudios de Trist y colaboradores en las **minas de carbón británicas** y los trabajos de Rice en ; (PUEDE SER ALGO ASÍ) O ALGO ASÍ referencia de Peiró

- a) fábricas en sudáfrica
- b) trabajadores en suramérica
- c) empresas de la India
- d) tejidos en irán

30) ¿ EN QUÉ PONE ÉNFASIS LA BUROCRACIA PROFESIONAL?

- a) en una estructura informal
- b) formación de habilidades.
- c) en la necesidad de formularios
- d) en la no necesidad de mano de obra especializada

31) ¿CUAL ES UNA DIFERENCIA EN EL MODELO VASCO DE GESTIÓN AVANZADA?

- a) tiene perspectiva de género
- b) incluye a los sindicatos
- c) a y b son correctas
- d) todas son falsas

32) ¿CUAL ES LA DEFINICIÓN DE PUESTO?

- a) conjunto de tareas y roles asociados
- b) conjunto de creencias asociados al puesto
- c) conjunto de roles asociados
- d) conjunto de tareas

33) MODELO QUE SE BASA EN LA IDEA DE CONGRUENCIA ENTRE LOS ESQUEMAS DE MOTIVOS DEL INDIVIDUO Y LOS ROLES REQUERIDOS POR LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA EN QUE TRABAJA

- a) modelo de
- b) modelo de Miner
- c) modelo de Miner
- d)) modelo de Miner

34) ¿QUE DICEN PETERSON Y SPENCER SOBRE LAS ORGANIZACIONES?

- a) cultura diferenciadora especializada en diferentes países
- b) cultura integradora para todas las empresas
- c) cultura única y diferenciadora en cada organización
- d) cultura integradora con los sindicatos

35) CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO

- a) ayuda y asistencia psicológica
- b) autoconfianza y eficacia

c) autoeficacia y optimismo

36) PREGUNTA SOBRE EL SEGUNDO ARTÍCULO

a) la Psicología del TOP en España atraviesa el umbral del siglo XXI en una condiciones de desarrollo muy positivas

b) Las últimas tres décadas del siglo XX han contemplado un desarrollo de la ciencia, la docencia y la profesión

c) es necesario que los investigadores y profesionales tomen conciencia de una serie de retos

d) todas son correctas

37) solución para resolver los problemas de sensación de desigualdad (RECUERDO ALGO ASÍ)

a) compararte con una persona que está peor que tú

b) tomar acciones contra la empresa

c) trabajar menos

d) dejar el trabajo

escuelas de Chicago: el interaccionismo

Algunos de sus discípulos indagaron en aspectos como **la clase social, la familia, la religión y el movimiento sindical.**

LOS EXPERIMENTOS DE Tavistock

La implantación de la tecnología no determinaba necesariamente un sistema concreto de organización social del trabajo.

● Se observó que los trabajadores prefieren aquellas actividades que tienen sentido y globalidad, frente a las excesivamente fraccionadas.

● Asimismo, se confirmó la idoneidad de integrar a los

empleados en grupos. ● La tecnología puede respetar estos

principios.

La democracia industrial noruega

creado **conjuntamente por empleados, empresas y gobierno**, marca históricamente la etapa del enfoque sociotécnico.

- La cuestión fundamental consiste en la **participación activa de los trabajadores** en la toma de decisiones.
- Junto a las innovaciones en tecnología se requiere un **personal flexible** que participe en la toma de decisiones. PERO NO SE MEZCLA GOBIERNO CON INDUSTRIA

. Los humanistas

acento en las relaciones entre los empleados y las organizaciones.

Los aspectos **existenciales**: la libertad, el conocimiento, la responsabilidad, la autorrealización...

los modelos humanistas ponen un énfasis mucho mayor en los cambios estructurales a la hora de solucionar los problemas y favorecer la participación.

, las personas pueden desaparecer pero la organización puede seguir funcionando.

el **contrato psicológico** tiene como función principal reducir la incertidumbre y hacer predecible el comportamiento dentro de la organización

Basada en el pensamiento sistémico, la teoría de la contingencia estructural afirma que la efectividad de una organización depende del grado de congruencia existente entre su estructura social (formal e informal) y su ambiente externo.

la psicología del trabajo nació indisolublemente ligada a la psicología industrial americana

- El informe MOW destaca entre sus resultados la centralidad notable del trabajo en la vida de las personas y la alta valoración de los derechos laborales en todos los grupos de

edad y sexo.

TEMA 2

estructura **organizacional**s

los roles desempeñados por sus miembros y sus interacciones), siendo **la coordinación** el nexo de unión entre ellos

Estructura simple El mecanismo de coordinación que opera es el de **supervisión directa**.

- **Burocracia mecánica** El mecanismo de coordinación que opera es el de la **formalización del trabajo**

- **Forma divisionalizada** Diversifica la empresa. Aquella empresa que tiene variedad, tendrá más posibilidades de sobrevivir, igual que una planta, un animal, etc.

El mecanismo de coordinación que opera es la **formalización de resultados**.

TEMA 3

el concepto de puesto y se sustituye por el de función

. El tiempo psicológico va a influir en la forma en que cada persona estructura su trabajo, en su motivación, en las metas u objetivos que se establece,

rol se le denomina por medio de una **etiqueta comúnmente aceptada por los miembros que forman parte de un sistema social**,

rol laboral se puede definir como el **conjunto de expectativas sobre las conductas esperadas de la persona que ocupa una determinada posición laboral**

TEMA 4

Una ideología laboral únicamente es esencial cuando hay que reclutar trabajadores y hacer que produzcan. ME SUENA DE ESTAR ESTO EN EL EXAMEN

Maslow

- El objeto de Maslow era demostrar que, a lo largo de toda la vida, las personas buscan incesantemente nuevas satisfacciones para sus necesidades no satisfechas.

Modelo VIE (Valor/instrumental/expectación) (Vroom)

- Este modelo postula que las elecciones individuales en el ámbito del trabajo dependen de tres parámetros: el valor, la instrumentalidad y la expectativa.
- Los resultados de las investigaciones destinadas a verificar el modelo de Vroom han demostrado su validez (Wannous, Keon, & Latack, 1983) ME SUENA ALGO DE ESTO EN EL EXAMEN.

La naturaleza de estos comportamientos dependerá de varios factores propios de la situación, concretamente de la importancia de la injusticia percibida, de las limitaciones situacionales y de la percepción de la situación por parte del propio individuo ESTO CAE EN EL EXAMEN PERO DICE CUAL

TEMA 5

. Para ahondar en la comprensión de la cultura organizacional, está muy extendida la metáfora del iceberg.

. Modelo de Hofstede y Hofstede (2005)

- Si bien este modelo tiene su origen en la medición de culturas nacionales, los autores han elaborado una versión para la medición de la cultura dentro de las organizaciones. Dicho modelo consta de seis dimensiones:

TEMA6

(Peiró, 1984). Así, la eficacia del liderazgo dependía de las conductas de los líderes, que pueden aprenderse y entrenarse.

El liderazgo transformacional pretende, precisamente, lograr la transformación de los seguidores para que trasciendan sus propios intereses a favor del bien de la organización.

- **El liderazgo relacional y el intercambio líder-miembros**

- los líderes mantienen un estilo general de comportamiento con sus colaboradores, un estilo promedio. Sin embargo, durante la década de los 70 comenzó a cuestionarse este liderazgo indiferenciado, sugiriendo que los líderes podían comportarse de manera distinta con cada uno de sus colaboradores.