

PREGUNTAS

1.- Define valores.

Son los principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como persona, de igual manera son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir cosas en lugar de otras o un comportamiento en lugar de otro.

2.- ¿Que valores te caracterizan y por qué?

Bondad, sinceridad, amor, perdón, gratitud, humildad, empatía, responsabilidad, justicia, independiente, puntualidad, sensibilidad, servicio, respeto. Estos son los valores con los que me caracterizo por mi forma de actuar y la forma en la que me inculcaron, por la forma de pensar.

3.- ¿cuáles son tus actitudes y por qué?

Actitud sumisa, positiva, colaboradora, altruista, analítica, emocional, confianza, empática, es mi forma de comportarme día a día la forma en la que me he formado con mi experiencia de vida.

4.- Menciona alguna satisfacción laboral. Cuando el usuario se da de alta y se van muy contento y satisfechos.

5.- ¿Cuál es tu mayor motivación en el trabajo?

Los pagos por conceptos de asistencia y puntualidad y bonos de productividad.

6.- ¿Cómo define Dawis y Newstrom la satisfacción laboral?

Definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo se trata de una actitud afectiva un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo. La satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes en los empleados.

7.- ¿Qué es la dedicación al trabajo?

Es el grado en que los empleados se sumergen en el trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida. Contar con un trabajo que tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos importantes de la imagen de sí mismo, lo cual ayuda a explicar en efecto reumático que la pérdida del trabajo tiene en las necesidades de autoestima.

8.- ¿Cuáles son las causas de la satisfacción laboral?

La satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales sino del significado que el trabajador le da a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una persona o todo lo contrario. La satisfacción profesional puede depender de muchos factores (congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procure el trabajo entre otros. Cuanto más elevado sea la calidad de vida profesional más satisfacciones procurara al trabajador y se reducirá el grado de ausentismo). Por otra parte, uno busca en el trabajo reconocimiento o implicación, en cambio otros buscan socialización y estímulo. Se trata de ayudar a la persona para que consiga del trabajo la mayor satisfacción y significado posible.

9.- ¿Cuáles son las consecuencias de la insatisfacción laboral?

Una de las consecuencias más importante de la insatisfacción laboral es el ausentismo, los factores de riesgo organizacional puede ser la causa de la insatisfacción laboral.

- Inhibición
- Resistencia al cambio
- Falta de creatividad
- Abandono
- Accidentabilidad
- Baja productividad
- Dificultad para trabajar en grupo.

10.- ¿Qué es la motivación según Robbins?

Voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer una necesidad individual.

11.- ¿Cuál es la definición de grupo según Robbins? Dos o más individuos interdependientes que interactúan entre si y se unen para lograr objetivos específicos.

12.- Para Carlos Fernández Collado ¿cómo se entiende la comunicación organizacional?

Como “un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y

externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos".

13.- ¿Cómo debe ser para que la función sea efectiva dentro y fuera de la organización?

ABIERTA: Tiene como objetivo el comunicarse con el exterior; ésta hace referencia al medio más usado por la organización para enviar mensajes tanto al público interno como externo. EVOLUTIVA: Hace énfasis a la comunicación imprevista que se genera dentro de una organización. FLEXIBLE: Permite una comunicación oportuna entre lo formal e informal. MULTIDIRECCIONAL: Esta maneja la comunicación de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, transversal, interna, externa entre otras. INSTRUMENTADA: Utiliza herramientas, soportes, dispositivos; porque hoy en día muchas organizaciones están funcionando mal, debido a que las informaciones que circulan dentro de ella no llegan en el momento adecuado ni utilizan las estructuras apropiadas para que la comunicación sea efectiva.

14.- ¿concepto de liderazgo?

El liderazgo es el cumulo de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

15.- ¿Qué es el poder según Stephen Robbins?

"El poder es un proceso natural en cualquier grupo u organización. Usted necesita saber cómo se adquiere y se ejerce, para entender el comportamiento organizacional. Al aprender cómo funciona, usted será más capaz de aplicar su conocimiento, para ser un gerente más eficaz".

16.- ¿Qué es la política organizacional?

Es un proceso en el cual se utilizan las vías para hacer operativa las estrategias trazadas por una empresa. Proporciona la orientación precisa para que los ejecutivos y mandos intermedios elaboren planes concretos de acción que permitan alcanzar los objetivos. En pocas palabras: Tiene como objetivo facilitar la creación y el desarrollo de empresas o de industrias dentro de cada nación.

17.- ¿Qué busca la política?

La política busca con atención un plan de acción que desarrolla la ventaja competitiva de un negocio, y que la distinga de las demás.

18.- Concepto de conflicto

El conflicto es algo presente a todos los niveles, tanto a nivel social como individual. Estos deben preverse y evitar que crezcan para que no se haga cada vez más difícil

su resolución. A nivel social, se buscan resolver constructivamente mediante la negociación, pero esta no es siempre exitosa

19.- Concepto de mediación.

La Mediación es una forma flexible de resolución de conflictos, que permite a las partes en disputa una solución previa a lo que hubiera constituido un litigio. La Mediación ofrece una oportunidad de ganar una mayor comprensión de su conflicto, y limitar el coste temporal, económico y emocional, que implica un procedimiento legal completo. Además la Mediación es un proceso confidencial, donde sólo las partes y el mediador van a tener conocimiento de lo que allí suceda.