

1. Señala la incorrecta. Un equipo de trabajo es...
 - a. Un grupo pequeño de personas.
 - b. Donde las personas se comprometen conjuntamente para una causa común.
 - c. Donde se logran metas altas.
 - d. Donde se opera con una metodología individual.
2. Los Grupos Funcionales...
 - a. Se forman para de tareas permanentes.
 - b. Tienden a ser formales.
 - c. Están sometidos a supervisión.
 - d. Todas las anteriores son correctas.
3. Los grupos de Tarea...
 - a. Se forman para abordar un problema específico.
 - b. Ejercen una función integradora.
 - c. Ayudan a la autoridad.
 - d. Todas las anteriores son correctas.
4. Las etapas en la evolución de los equipos de trabajo tienen el siguiente orden...
 - a. Formación, Tumulto, Aplicación de normas, Desempeño y Suspensión.
 - b. Formación, Aplicación de normas, Desempeño, Tumulto y Suspensión.
 - c. Formación, Aplicación de normas, Tumulto, Desempeño y Suspensión.
 - d. Formación, Tumulto, Desempeño Aplicación de normas y Suspensión.
5. En esta etapa los integrantes se conocen y toman en cuenta las funciones que realizarán dentro del equipo.
 - a. Tumulto.
 - b. Desempeño
 - c. Aplicación de normas.
 - d. Formación.
6. Los miembros del equipo tienen oportunidad de exponer ideas y puntos de vista personales.
 - a. Tumulto.
 - b. Desempeño
 - c. Aplicación de normas.
 - d. Formación.
7. Los miembros del equipo manifiestan sus diferencias y polemizan entre si
 - a. Tumulto.
 - b. Desempeño
 - c. Aplicación de normas.
 - d. Formación.
8. Los integrantes generan las normas del equipo
 - a. Tumulto.
 - b. Desempeño
 - c. Aplicación de normas.
 - d. Formación.
9. El sentido de responsabilidad es más alto y hay un mayor intercambio de opiniones
 - a. Tumulto.
 - b. Desempeño
 - c. Aplicación de normas.
 - d. Formación.
10. Mejora la comprensión sobre lo tratado en el equipo y se evalúa mejor el logro de objetivos
 - a. Tumulto.
 - b. Desempeño
 - c. Aplicación de normas.
 - d. Formación.

11. Alcanzar el objetivo común o meta, a través del trabajo y responsabilidades compartidas, dependerá de todos y cada uno de los miembros del equipo
 - a. Tumulto.
 - b. Desempeño
 - c. Aplicación de normas.
 - d. Formación.
12. Las metas comunes y compartidas en el equipo se han cumplido
 - a. Tumulto.
 - b. Desempeño
 - c. Aplicación de normas.
 - d. Suspensión o transformación.
13. Varias personas discuten un tema determinado, ante un auditorio
 - a. El foro.
 - b. El Phillips 66.
 - c. Cuchicheo.
 - d. Seminario.
14. El foro...
 - a. Permite la discusión y participación.
 - b. Permite la libre exposición de ideas y opiniones de los miembros del grupo.
 - c. Da oportunidad de conocer las opiniones
 - d. Todas las anteriores son correctas.
15. Dirige la participación de los expositores y determina el tiempo disponible para cada uno.
 - a. Los Ponentes o Expositores
 - b. El Secretario
 - c. Los asistentes
 - d. El Coordinador.
16. Son todas aquellas personas que se preparan para discutir sobre el tema
 - a. Los Ponentes o Expositores
 - b. El Secretario
 - c. Los asistentes
 - d. El Coordinador.
17. Mantiene el orden y la disciplina durante el foro. Toma nota sobre lo tratado y de puntos resaltantes.
 - a. Los Ponentes o Expositores
 - b. El Secretario
 - c. Los asistentes
 - d. El Coordinador.
18. Los grupos en el Phillips66 los forman...
 - a. 8 personas
 - b. 7 personas
 - c. 6 personas
 - d. 5 personas
19. ¿Cuántos minutos tiene cada grupo en el Phillips 66?
 - a. 8
 - b. 7
 - c. 6
 - d. 5
20. ¿Cuántos minutos tiene cada persona dentro del grupo en el Phillips 66?
 - a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 6

21. ¿Cuántos minutos tienen para cuchichear si son dos personas?
- De 1 a 3 minutos.
 - De 1 a 2 minutos.
 - De 2 a 3 minutos.
 - Todo el tiempo que sea necesario.
22. Cuchichear significa hablar en voz...
- Alta.
 - Media.
 - Baja.
 - No importa el volumen.
23. Tiene por objetivo investigación estudio intensivo de un tema en reuniones de trabajo debidamente planificado
- Torbellino de ideas.
 - Cuchicheo.
 - Phillips 66.
 - Seminario.
24. Constituye un verdadero grupo de aprendizaje activo, pues los miembros no reciben la información ya elaborada, sino que la indagan por su propios medios en un clima de colaboración recíproca.
- Torbellino de ideas.
 - Cuchicheo.
 - Phillips 66.
 - Seminario.
25. Su objetivo consiste en desarrollar y ejercitar la imaginación creador, la cual se entiende por la capacidad de establecer nuevas relaciones entre hechos, o integrarlo de una manera distinta.
- Torbellino de ideas.
 - Cuchicheo.
 - Phillips 66
 - Seminario.
26. Las ideas que se expongan no deben ser censuradas ni criticadas directa o indirectamente
- Torbellino de ideas.
 - Cuchicheo.
 - Phillips 66
 - Seminario.
27. Terminado el plazo previsto para la " Creación " de ideas, se pasa a considerar - ahora con sentido crítico y en un plano de realidad – la viabilidad o practicidad de las propuestas más valiosas
- Torbellino de ideas.
 - Cuchicheo.
 - Phillips 66
 - Seminario.
28. Las personas a las que no les gusta el trabajo, no quieren asumir responsabilidades, prefieren que les manden, trabajan sólo para ganar dinero
- Teoría Z.
 - Teoría X.
 - Teoría Y.
 - Ninguna es correcta.
29. Según esta teoría el líder se preocupa del la tarea y/o del apoyo emocional.
- Teoría X.
 - Teoría Y.
 - Teoría de la Malla Gerencial.
 - Teoría del liderazgo situacional.

30. Es el líder autoritario que dice a los empleados que, como, cuando y donde realizar la tarea
- El líder Persuasivo.
 - El líder Participativo.
 - El líder que delega.
 - El líder Instructor.
31. El líder tiene un comportamiento directivo así como de apoyo.
- Líder persuasivo.
 - Líder participativo.
 - Líder que delega.
 - Líder instructor.
32. La toma de decisiones se realiza por el líder y los empleados, el líder se preocupa de facilitar el trabajo
- El líder Persuasivo.
 - El líder Participativo.
 - El líder que delega.
 - El líder Instructor.
33. Proporciona poca dedicación a la tarea y a la relación de apoyo.
- El líder Persuasivo.
 - El líder Participativo.
 - El líder que delega.
 - El líder Instructor.
34. ¿Qué tipo de líder le corresponde al empleado que posee un nivel de madurez muy bajo?
- El líder Persuasivo.
 - El líder Participativo.
 - El líder que delega.
 - El líder Instructor.
35. ¿Qué tipo de líder le corresponde al empleado que posee un nivel de madurez moderado, quieren pero no saben?
- El líder Persuasivo.
 - El líder Participativo.
 - El líder que delega.
 - El líder Instructor.
36. ¿Qué tipo de líder le corresponde al empleado que posee un nivel de madurez moderado, saben pero no quieren asumir responsabilidades?
- El líder Persuasivo.
 - El líder Participativo.
 - El líder que delega.
 - El líder Instructor.
37. ¿Qué tipo de líder le corresponde al empleado que posee alto grado de madurez, pueden y quieren responsabilizarse de su trabajo?
- El líder Persuasivo.
 - El líder Participativo.
 - El líder que delega.
 - El líder Instructor.
38. ¿Qué tipo de empleado corresponde con el líder Instructor?
- Los empleados poseen un nivel de madurez muy bajo.
 - Los empleados poseen un nivel de madurez moderado, quieren pero no saben.
 - Los empleados poseen un nivel de madurez moderado, saben pero no quieren asumir responsabilidades.
 - Los empleados poseen alto grado de Madurez, pueden y quieren responsabilizarse de su trabajo.

39. ¿Qué tipo de empleado corresponde con el líder Persuasivo?
- Los empleados poseen un nivel de madurez muy bajo.
 - Los empleados poseen un nivel de madurez moderado, quieren pero no saben.
 - Los empleados poseen un nivel de madurez moderado, saben pero no quieren asumir responsabilidades.
 - Los empleados poseen alto grado de Madurez, pueden y quieren responsabilizarse de su trabajo.
40. ¿Qué tipo de empleado corresponde con el líder Participativo?
- Los empleados poseen un nivel de madurez muy bajo.
 - Los empleados poseen un nivel de madurez moderado, quieren pero no saben.
 - Los empleados poseen un nivel de madurez moderado, saben pero no quieren asumir responsabilidades.
 - Los empleados poseen alto grado de Madurez, pueden y quieren responsabilizarse de su trabajo.
41. ¿Qué tipo de empleado corresponde con el líder que delega?
- Los empleados poseen un nivel de madurez muy bajo.
 - Los empleados poseen un nivel de madurez moderado, quieren pero no saben.
 - Los empleados poseen un nivel de madurez moderado, saben pero no quieren asumir responsabilidades.
 - Los empleados poseen alto grado de Madurez, pueden y quieren responsabilizarse de su trabajo.
42. Dirige, coordina, orienta, motiva y controla a los otros integrantes.
- El colaborador.
 - El creativo.
 - El evaluador.
 - El moderador.
43. Secunda, complementa, apoya, sustenta y respalda la labor de todo el equipo, especialmente de quien asuma el rol de moderador.
- El colaborador.
 - El creativo.
 - El evaluador.
 - El moderador.
44. Sugiere, innova, crea y propone nuevas cosas y nuevas formas de hacerlas.
- El colaborador.
 - El creativo.
 - El evaluador.
 - El moderador.
45. Cuida todo lo que tiene que ver con la armonía tanto entre los integrantes del equipo, como con las personas ajenas a él.
- El colaborador.
 - El creativo.
 - El evaluador.
 - El relacionista.
46. Es el crítico, el que vuelve a centrar al equipo cuando éste se dispersa y evaluar tanto los resultados como los procedimientos.
- El colaborador.
 - El creativo.
 - El evaluador.
 - El moderador.

47. Buscan fortalecer su propio nivel al criticar casi todo y culpar a otros ante dificultades del equipo
- Los bromistas.
 - Los separatistas.
 - Los monopolistas.
 - Los agresores.
48. Quieren disponer todo el tiempo del uso de la palabra dando impresión de su conocimiento.
- Los bromistas.
 - Los separatistas.
 - Los monopolistas.
 - Los agresores.
49. Difusa. Es bastante habitual las reuniones que se plantean con un fin difuso en el que no está claro qué productos o acciones concretas se espera obtener de la reunión.
- Finalidad.
 - Improvisación.
 - Puntualidad.
 - Duración.
50. Escasa, la gente es consciente de que hasta que no llegue el último de los asistentes no comenzarán, con lo que se asume que la reunión comienza “mas o menos” a la hora X(con 15 minutos de variabilidad)
- Finalidad.
 - Improvisación.
 - Puntualidad.
 - Duración.
51. Se convoca a todo el mundo que potencialmente podría aportar algo, o que en su cargo o funciones están relacionados, aunque de manera lejana, con el objetivo... “Por si les interesa”
- Asistentes.
 - Conclusiones.
 - Puntualidad.
 - Foco.
52. Los métodos democráticos son aceptados por todos los componentes de la sociedad. Cuando el proceso es grupal, intervienen todos los aditamentos de los ideales democráticos.
- Requieren mucho tiempo.
 - Presiones de aceptación.
 - Incrementan la Legitimidad.
 - Reducción de los problemas de comunicación.
53. Con una buena organización, las reuniones estarán programadas de antemano en un espacio de tiempo oportuno.
- Reducción de los problemas de comunicación.
 - Requieren mucho tiempo.
 - Presiones de aceptación.
 - Incrementan la Legitimidad.
54. Información y conocimiento más completos:
- Es una desventaja del trabajo en grupo.
 - Las dos anteriores.
 - Ninguna de las anteriores.
 - Es una ventaja del trabajo en grupo.
55. Responsabilidad ambigua:
- Es una ventaja del trabajo en grupo.
 - Es una desventaja del trabajo en grupo.
 - Las dos anteriores.
 - Ninguna de las anteriores.