

Trabajo práctico 2 [TP2]

Comenzado: 5 de abr en 18:28

Instrucciones de la evaluación



¡Evalúa tus conocimientos!

01 Objetivo de la actividad

El siguiente **trabajo práctico** te propone realizar un repaso general de los conceptos que han sido abordados en el módulo 2 de la materia. Para hacer esto, se recurre al recurso didáctico de asociar los temas estudiados con un escenario imaginario, a partir del cual, se te invita a integrar conceptos sociológicos con un caso concreto cotidiano.

Así, con este trabajo práctico se pretende que:

- Relaciones los conceptos teóricos con elementos que componen la situación problemática.
- Analices la situación presentada considerando alguna de las teorías sociológicas estudiadas.
- Identifiques los elementos conceptuales propios de alguna teoría que permiten explicar la situación problemática presentada.

02 Enunciado de la actividad



En la continuación se presenta un caso. Lee con atención el mismo, teniendo presente cada uno de los contenidos que hemos desarrollado en el módulo, ya que luego tendrás que responder **preguntas cerradas en base al mismo**. Haz clic sobre el siguiente enlace para **descargar el enunciado**:

[Clic aquí](#) 

03 Preguntas

Te presentamos un conjunto de preguntas para que puedas **evaluar el avance de tu aprendizaje**. Para la realización de la misma, debes haber estudiado los contenidos de este módulo y la bibliografía básica indicada. Ten en cuenta que la nota del trabajo práctico es uno de los requisitos necesarios para la regularidad de la materia.

Podrás encontrar distintos **tipos de preguntas**:

- **Selección múltiple**

Una sola de las opciones es correcta. Las alternativas están indicadas con círculos. Debes seleccionar la alternativa correcta marcando el círculo precedente.

- **Respuesta múltiple**

Hay más de una respuesta correcta. Las alternativas están indicadas con cuadrados. Selecciona todas las alternativas que considere correctas, tildando en el cuadrado precedente. Se te otorgará un puntaje parcial en caso de no marcar todas las correspondientes.

- **Coincidente**

Vincula dos categorías seleccionando en la primera columna el concepto que se corresponde con la categoría de la segunda columna.

- **Verdadero - Falso**

Debes indicar si la proposición puede considerarse verdadera o falsa. Tenga en cuenta que si un solo elemento de la proposición es falso, debe considerarla falsa en su conjunto.



Pregunta 1

5 ptos.

Desde la concepción simbólica de la cultura, el que elementos como un Reglamento de Conducta o un organigrama se consideren expresiones culturales de Papeles Unidos, supone entender que:

- La cultura es artificial, porque ambos elementos son construcciones sociales.
- La cultura es innata, porque ambos elementos representan realidades que son externas a los miembros de la organización.
- La cultura es convencional, porque ambos elementos suponen componentes compartidos y acordados entre los miembros de la organización.
- La cultura es natural, porque ambos elementos son anteriores al comienzo de operaciones de la fábrica.
- La cultura es individual, porque cada empleado de la organización realiza una interpretación personal de cada uno de esos elementos.

Pregunta 2

5 pts.

En el texto se menciona lo siguiente: “Al interior de la empresa existe una jerga especial que designa de forma distintiva a algunos procesos, áreas o funciones de la fábrica”. Esto puede considerarse un ejemplo de:

- Como el habitus determina las acciones de los miembros de la organización, porque el lenguaje es cultura en acción.
- Como los procesos de simbolización pueden actuar como instrumentos de poder, porque son los empleados y, no la dirigencia, quienes utilizan la jerga.
- La materialización de las formas simbólicas al interior de la organización, porque el lenguaje es una representación de la organización y del trabajo en la misma.
- Representaciones sociales con relación a objetos como el trabajo, porque son códigos que le permiten a los empleados entender y comunicar características de su trabajo.
- Los mecanismos de desviación de la conducta de los empleados, porque el que sea una jerga entre empleados supone que se aleja del lenguaje convencional que se utiliza en la empresa.



Pregunta 3**5 pts.**

¿La acción de robar mercadería de los depósitos puede considerarse?

- Conducta desviada, ya que se transgrede una ley.
- Delito, ya que se transgrede una ley.
- Control social, ya que refuerza los controles y vigilancia de los supervisores.
- Socialización, ya que refuerza los controles y vigilancia de los supervisores.
- Habitus, porque esta acción ocurre dentro un área específica dentro de Papeles Unidos.

Pregunta 4**5 pts.**

Mariana considera que la cultura organizacional influye en varios aspectos de Papeles Unidos, tal como las conductas de los empleados o las formas en que se organiza el trabajo, es opuesto a:

- Considerar la cultura como un proceso de construcción de representaciones colectivas, ya que Mariana supone que la organización del organigrama depende de cómo se relacionen los empleados.
- Considerar a la cultura como un elemento que los individuos incorporan a través del proceso de socialización, ya que tal Mariana pretende promover nuevas experiencias de socialización para los empleados.
- Pensar la cultura como soporte de la organización social, ya que Mariana sostiene que es la cultura organizacional lo que sostiene a los empleados.

Pensar la cultura no como proceso simbólico, sino más bien como un proceso genérico, ya que Mariana no se enfoca en la cultura macro de la sociedad sino dentro de un género específico: las organizaciones.

- Considerar a la cultura como un campo autónomo y especializado, ya que Mariana entiende que la cultura organizacional atraviesa la vida de los empleados y cumple funciones sociales al interior de la empresa.



Pregunta 5**5 ptos.**

Las formas culturales tales como el uso de uniformes o jergas particulares, son un fenómeno que se desprende de la autonomización de la cultura.

- Verdadero, ya que estos elementos culturales son independientes al devenir cotidiano de la empresa.
- Falso, ya que estos elementos culturales no son independientes al devenir cotidiano de la empresa.

Pregunta 6**5 ptos.**

Si pudiéramos consultar a Émile Durkheim sobre el tema de las conductas tales como el robo de almuerzos o el robo de mercadería al interior de la organización, nos diría que:

- Tiene un efecto negativo sobre la consolidación del habitus.
- Tiene un efecto negativo en el funcionamiento del sistema de control social.
- Tienen un impacto en la simbolización de la conducta desviada.
- Tienen un efecto positivo, ya que, al ser castigadas, refuerzan las normas trasgredidas.
- Tiene un efecto positivo sobre la ruptura del status quo.

Pregunta 7**5 ptos.**

Si Mariana se enfocara en los postulados de los estudios culturales ¿En qué se concentraría a la hora de realizar el diagnóstico de la cultura en el ámbito de Papeles Unidos?

- Observaría cómo la organización del estacionamiento funciona como mecanismos a partir



del cual se perciben las relaciones de poder entre los miembros de la empresa.

- Observaría los agentes de socialización a través de los cuales se transmite las normas, valores y percepciones que componen la ideología de la organización.
- Observaría el impacto que tiene el Reglamento de Conducta para el mantenimiento del orden social al interior de la organización.
- Observaría cómo la organización rinde homenaje a grandes artistas en el centro cultural que apadrina, estudiando así el proceso de institucionalización de la cultura.
- Observaría cómo la organización de las líneas de producción determina las normas, valores y percepciones que componen la ideología de la organización.

Pregunta 8

5 pts.

Si Mariana se concentrara en diagnosticar cuáles son las instancias y experiencias a través de las cuales la cultura organizacional de Papeles Unidos es transmitida hacia los empleados ¿Qué aspecto estaría diagnosticando Mariana?

- Simbolización de la cultura, pues a través de este proceso Papeles Unidos asegura la realización profesional de cada uno de sus empleados.
- Desviación social, pues Papeles Unidos posee un sistema robusto que pretende evitar que los empleados cometan delitos.
- Funcionalismo, pues Papeles Unidos integra a sus empleados a través de una construcción colectiva de la cultura organizacional.
- Socialización, pues a través de este proceso Papeles Unidos les facilita a sus empleados el aprendizaje de las pautas necesarias para su desenvolvimiento en la fábrica.
- Codificación de la cultura, pues Papeles Unidos basa su cultura organizacional en la materialización de sus expresiones culturales específicas, tal como el Código de Conducta interno.



Pregunta 9

5 pts.

Siguiendo la noción simbólica de la cultura, en un ámbito organizacional como Papeles Unidos algunos soportes simbólicos de la cultura que lo atraviesa pueden ser:

- Existe un Reglamento de Conducta que deja establecido de forma escrita cuáles son las conductas deseadas y cuáles no, de tal forma se comunica el comportamiento que se espera de los empleados.
- Los espacios techados del estacionamiento de la organización están reservados para las posiciones jerárquicas, así quedan establecidas las divisiones de acuerdo al organigrama.
- Al interior de la organización, la producción se distribuye en tres líneas de producción: la etapa inicial de tratamiento de la pasta de papel, la etapa intermedia de manipulado y la línea de embalaje.
- La empresa apadrina la orquesta sinfónica de la ciudad, de esta forma se ha convertido en el principal promotor del cuerpo artístico.
- Los uniformes a través de los cuales se puede visualizar la división del trabajo al interior de la empresa.

Pregunta 10

5 pts.

En Papeles Unidos existe un Reglamento de Conducta. Esto puede considerarse como un ejemplo de control social.

- Verdadero, porque el Reglamento de Conducta de Papeles Unidos incluye las reglas a seguir por los empleados y las sanciones en caso de su transgresión.
- Falso, porque es el organigrama y no el reglamento de Papeles Unidos, el que incluye las reglas a seguir por los empleados.



Pregunta 11

5 pts.

Si pudiéramos consultar a Antonio Gramsci sobre el rol de la cultura en Papeles Unidos nos diría:

- La cultura organizacional solo cobra sentido en el contexto en que se produce la significación.
- Al interior de la empresa, existe una cultura gerencial compuesta por los gerentes y supervisores, y una proletaria, integrada por los empleados junior y auxiliares.
- El modo en que se organiza las líneas de producción al interior de la empresa determina las características de la cultura organizacional.
- La clase gerencial ha diseñado elementos culturales, tal como los valores corporativos de trabajo en equipo, innovación, espíritu emprendedor, y calidad de producto, para que esta actúe como un mecanismo de dominación.
- La cultura organizacional es cultura socializada entre los empleados junior y auxiliares.

Pregunta 12**5 pts.**

Si como parte del diagnóstico, Mariana decidiera enfocarse en los mecanismos de control social al interior de Papeles Unidos, entonces debería evaluar:

- Los mecanismos de evaluación de desempeño a través de los cuales los gerentes son vigilados.
- Los mecanismos que existen en Papeles Unidos sean formales o informales, que tienen por objeto señalar las conductas prohibidas y sancionarlas, por ejemplo, su reglamento interno.
- Los empleados encargados de objetivar la cultura organizacional.
- Los mecanismos de incorporación de la cultura organizacional por parte de los empleados, por ejemplo, los cursos de capacitación.
- Los empleados encargados de transmitir la cultura organizacional.

**Pregunta 13****5 pts.**

Siguiendo a Gramsci, si existiese un consenso y aceptación por parte de los empleados de Papeles Unidos de los componentes de la cultura organizacional, tal

como los valores corporativos o el reglamento interno, entonces es posible hablar de una dominación aceptada.

- Falso, porque el consenso de los empleados de Papeles Unidos es el primer paso para el cuestionamiento de la hegemonía de la cultura organizacional.
- Verdadero, porque el consenso de los empleados de Papeles Unidos posibilita la hegemonía de la cultura organizacional.

Pregunta 14

5 ptos.

Si pudiéramos consultar a Lenin sobre el tema de la cultura organizacional de Papeles Unidos, nos diría que:

- Están determinadas por cómo se organiza los modos de producción, tal como el capitalismo industrial de Papeles Unidos.
- Es necesario un cambio en la cultura de Papeles Unidos para así lograr mayor horizontalidad entre los empleados.
- Son una representación social de las clases subalternas al interior de Papeles Unidos, como los auxiliares.
- Forman parte del bloque ideológico controlado por la clase gerencial de Papeles Unidos.
- Son una representación social de las clases dominante al interior de Papeles Unidos, como los auxiliares.

Pregunta 15

5 ptos.

En relación a la organización, ¿cuál de los siguientes puede considerarse un ejemplo de una forma interiorizada de cultura?

- La presentación que realiza Mariana antes sus compañeros de área.
- Los uniformes de los miembros de la organización.



- Los cursos que se realizan para el fomento del espíritu emprendedor y la innovación, que demuestra el clima de trabajo.
- Los equipos de trabajo que se forman al interior de cada área.
- La organización del espacio del estacionamiento que connota las diferencias jerárquicas al interior de la organización.

Pregunta 16**5 ptos.**

En el caso se menciona lo siguiente: “ha habido problemas entre los empleados debido a que no existen normas sobre el uso de los lockers dispuestos para que los trabajadores guarden sus efectos personales antes de ingresar a su trabajo”. Es posible asociarlo con:

- Abordaje semiótico de la cultura, dado que desde este paradigma se diagnosticaría que el problema lockers deriva de errores de comunicación entre los empleados.
- Abordaje crítico de la cultura, dado que desde este paradigma se diagnosticaría que el problema lockers deriva de la condición de los empleados.
- Abordaje culturalista de la cultura, dado que desde este paradigma se diagnosticaría que el problema lockers deriva de la condición de los empleados.
- Abordaje funcionalista de la cultura, dado que desde este paradigma se diagnosticaría que el problema con los lockers deriva de la ausencia de normas.
- Abordaje simbólico de la cultura, dado que desde este paradigma se diagnosticaría que el problema con los lockers deriva de la ausencia de normas.

Pregunta 17**5 ptos.**

El actuar de los empleados, por ejemplo, la forma de comunicarse puede estar influenciada por su posición en el organigrama ¿Con qué concepto sociológico es posible asociar lo anterior?

- Símbolo. Porque, según el caso los empleados utilizan jerga específica como “pulpería” para designar sectores específicos de la fábrica.

- Desviación. Porque, según el caso existe un problema de acatamiento de reglas entre los empleados en relación con el uso de los lockers.
- Ideología. Porque, según el caso los empleados utilizan jerga específica como “pulpería” para designar sectores específicos de la fábrica.
- Semiótico. Porque, según el caso los empleados junior y auxiliares son sometidos al simbolismo de los gerentes y supervisores.
- Habitus. Porque, según el caso los empleados junior y auxiliares han creado el término especial “guillotina” para describir una circunstancia que los afecta en su condición de trabajadores de menor rango.

Pregunta 18**5 pts.**

Los equipos de la oficina de Gestión Humana forman parte de:

- De las representaciones sociales, ya que representa una ‘forma simbólica’ del Reglamento de Conducta interno de la organización.
- De las formas simbólicas de la organización, ya que materializa el Reglamento de Conducta.
- De la infraestructura de la organización, ya que expresa las diferencias del organigrama.
- Un sistema de control social de la organización, ya que están encargados de hacer seguimientos y establecer sanciones.
- Las formas interiorizadas de la cultura de la organización, ya que son una expresión de la organización del trabajo en la empresa.

Pregunta 19**5 pts.**

Al enfocarse su diagnóstico en tema de la ‘cultura organizacional’ de Papeles Unidos, Mariana deja de lado la atención hacia la práctica diaria de la empresa.

- Verdadero, porque las representaciones culturales no son conocimiento práctico.
- Falso, porque las representaciones culturales son conocimiento práctico.



Pregunta 20**5 ptos.**

Dentro del ámbito de Papeles Unidos, ¿cuál de los siguientes puede considerarse un mecanismo informal de control social?

- En la línea de ensamblaje los empleados son obligados a utilizar lentes protectores, pues así lo dispone la ley laboral nacional.
- En Papeles Unidos existe un Reglamento de Conducta interno.
- En la oficina de contaduría, los empleados acordaron entre ellos que quien llegaba tarde debía llevar facturas al día siguiente.
- Siguiendo una ordenanza municipal, los autos que se estacionen en la salida de emergencia de la organización, son multados.
- Los supervisores pueden actuar como agentes de socialización primaria, efectuando a los empleados junior las evaluaciones de desempeño trimestrales.

Evaluación guardada en 19:40

[Entregar evaluación](#)