

**RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE REVISIÓN**

1. a
2. b
3. a
4. b
5. b
6. a
7. a
8. b
9. a
10. a

**MATONAJE Y OTROS COMPORTAMIENTOS PERTURBADORES: PARA GERENTES Y SUPERVISORES  
CUESTIONARIO DE REVISIÓN**

Nombre \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

*Las siguientes preguntas se realizan para comprobar qué tan bien comprendió la información presentada durante este programa.*

1. Alrededor del 35% de los empleados en los Estados Unidos reportan que han trabajado con un matón.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
  
2. Un buen ejemplo de un matón en el lugar de trabajo sería un empleado que tiene un mal día, se sale de sus casillas y le contesta mal a un compañero de trabajo.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
  
3. Si no se hace nada para suprimir el comportamiento perturbador, puede a menudo agravarse y llegar hasta la violencia física.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
  
4. Su primer paso en la prevención del matonaje y otros comportamientos perturbadores en su departamento debe ser demostrarle a su gente cómo preparar un "registro" de matonaje.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
  
5. La estrategia de "autogestión" para enfrentar el matonaje o *bullying* es cuando un matón toma la iniciativa y trata de controlar por sí solo su comportamiento de matonaje.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
  
6. Usted debe decirle a las personas de su departamento que si alguna vez se sienten físicamente amenazados en el trabajo deben llamar a Seguridad o al 911.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
  
7. Si trata de "improvisar" al responder ante un reporte de matonaje o comportamiento perturbador, sus errores podrían traerle malas consecuencias posteriores para usted y su empresa.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
  
8. No hay necesidad de ser imparcial acerca de los reportes de matonaje u otros comportamientos perturbadores cuando es obvio quién tiene la culpa.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
  
9. Es menos probable que un empleado se ponga defensivo cuando usted se reúna con él informalmente acerca de un reporte de su comportamiento perturbador.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
  
10. Cuando un empleado perturbador no cumple las metas establecidas durante la "Intervención de la autoridad", el próximo paso es generalmente una "Intervención disciplinaria".
  - a. Verdadero
  - b. Falso