|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **FICHA TÉCNICA DE CONSTRUCCIÓN DEL ÍTEM** | |
|  | **No. Ítem**: **1** |
|
|
| **DATOS DEL ÍTEM** | | **DATOS DEL AUTOR** |
| **Programa académico**: Especialización en Gestión Humana | |  |
| **Prueba**: Comportamiento de las Organizaciones y Gestión de Cambio | |  |
|  |
|  |
| **ÍTEM: COMPETENCIA ESPECÍFICA, CONTEXTO, ENUNCIADO Y OPCIONES DE RESPUESTA** | | |
| **Competencia específica señalada en el syllabus, que evalúa este ítem:**  Analizar, describir y explicar de qué manera los factores de actitud, motivación y toma de decisiones, influyen en el comportamiento exitoso del logro de los objetivos laborales y en la satisfacción del trabajador. | | |
| **CONTEXTO - Caso - situación problémica**:  En la última reunión del comité de gerencia de la empresa AUTOCOM, varios gerentes mostraron su preocupación por la siguiente situación, observada en sus unidades de trabajo y resumida por el gerente de ventas con estas palabras: “los empleados muestran una disposición neutral frente a los objetivos y a los resultados del trabajo y buscan cumplir solamente aquello que prescriben las funciones de sus cargos o lo que los jefes solicitan. Por otra parte, no demuestran comportamientos de entusiasmo, ni interés por los resultados de la empresa, ni preocupación por su futuro”. Ante esta novedad, el gerente general le ha solicitado a usted, gerente de Talento Humano, que haga un análisis de la situación y elabore un plan para modificarla. | | |
| **ENUNCIADO**:  Para iniciar un cambio de la situación presentada por los empleados de AUTOCOM, usted piensa desarrollar un plan que genere en los empleados respuestas activas constructivas, una de las cuales es: | | |
| **Opciones de respuesta**  a. Esperar que las condiciones mejoren.  b. Analizar los problemas con los superiores.  c. Solicitar renuncia a los insatisfechos.  d. Resaltar los éxitos de la empresa. | | |
|
|
| **JUSTIFICACIÓN DE OPCIONES DE RESPUESTA** | | |
| Por qué NO es a: porque la espera de por sí es una conducta pasiva, aunque esperar mejoramientos sea constructiva. | | |
| Por qué NO es c: porque la renuncia es un acto de abandono de la organización pasivo y destructivo. | | |
| Por qué NO es d: porque resaltar los éxitos sin proponer acciones concretas de mejoramientos implica una respuesta pasiva aunque optimista y constructiva. | | |
| **CLAVE Y JUSTIFICACIÓN.**  La clave es b, PORQUE buscar analizar la situación con los superiores es de por sí una conducta activa y es constructiva porque ya es una muestra de querer mejorar las cosas. | | |
| **ESPECIFICACIONES DE DISEÑO: DIBUJOS, ECUACIONES Y / O GRÁFICOS**: | | |