|  |  |
| --- | --- |
|  | **FICHA TÉCNICA DE CONSTRUCCIÓN DEL ÍTEM** |
|  | **No. Ítem**: **1** |
|
|
| **DATOS DEL ÍTEM** | **DATOS DEL AUTOR** |
| **Programa académico**: Administración de Empresas |  |
| **Prueba**: Gestión Humana |  |
|  |
|  |
| **ÍTEM: COMPETENCIA ESPECÍFICA, CONTEXTO, ENUNCIADO Y OPCIONES DE RESPUESTA** |
| **Competencia específica señalada en el syllabus, que evalúa este ítem:**• Comprender la importancia del ser humano en el desarrollo y en la consecución de los objetivos de la organización. • Comprender la importancia que tiene la función del talento humano en el incremento de la productividad de la organización. • Conocer los diferentes factores que componen el direccionamiento estratégico de una organización. • Reconocer las diferentes etapas históricas que han permitido la evolución de gestión humana en las organizaciones. • Identificar los diferentes modelos teóricos planteados sobre la gestión por competencias en su relación con el talento humano. • Comprender el impacto de la intervención de los procesos de RR. HH en el desarrollo organizacional. • Relacionar la intervención de un proceso de RR. HH con la estrategia organizacional. |
| **CONTEXTO - Caso - situación problémica**:Una compañía multinacional está buscando un gerente de Gestión Humana para potencializar el desempeño organizacional con el fin de lograr un mayor crecimiento. Teniendo en cuenta que el marco estratégico estará fundamentado en diferenciarse por calidad y contar con procesos innovadores de recursos humanos, el gerente general ha relacionado los siguientes énfasis en la búsqueda del ejecutivo. |
| **ENUNCIADO**:¿Cuál es el énfasis en la búsqueda del ejecutivo? |
| **Opciones de respuesta**a. En la estrategia y en la calidad de vida del trabajador.b. En la eficiencia organizacional y en el control.c. En el cambio y en la cultura organizacionald. En la disciplina y la capacitación. |
|
|
| **JUSTIFICACIÓN DE OPCIONES DE RESPUESTA** |
| Porqué NO b.  |
| Porqué NO c.  |
| Porqué NO d. |
| **CLAVE Y JUSTIFICACIÓN.**La clave es a. PORQUE, si lo que se busca es potencializar la organización mediante la aplicación de la estrategia, el nuevo gerente de Gestión Humana debe comprender los temas estratégicos para impulsarlos desde el área de Gestión Humana. |
| **ESPECIFICACIONES DE DISEÑO: DIBUJOS, ECUACIONES Y / O GRÁFICOS**: |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **FICHA TÉCNICA DE CONSTRUCCIÓN DEL ÍTEM** |
|  | **No. Ítem**: **2** |
|
|
| **DATOS DEL ÍTEM** | **DATOS DEL AUTOR** |
| **Programa académico**: Administración de Empresas |  |
| **Prueba**: Gestión Humana |  |
|  |
|  |
| **ÍTEM: COMPETENCIA ESPECÍFICA, CONTEXTO, ENUNCIADO Y OPCIONES DE RESPUESTA** |
| **Competencia específica señalada en el syllabus, que evalúa este ítem:**• Comprender la importancia del ser humano en el desarrollo y en la consecución de los objetivos de la organización. • Comprender la importancia que tiene la función del talento humano en el incremento de la productividad de la organización. • Conocer los diferentes factores que componen el direccionamiento estratégico de una organización. • Reconocer las diferentes etapas históricas que han permitido la evolución de gestión humana en las organizaciones. • Identificar los diferentes modelos teóricos planteados sobre la gestión por competencias en su relación con el talento humano. • Comprender el impacto de la intervención de los procesos de RR. HH en el desarrollo organizacional. • Relacionar la intervención de un proceso de RR. HH con la estrategia organizacional. |
| **CONTEXTO - Caso - situación problémica**:La alta dirección de la empresa le ha solicitado que desarrolle un modelo de competencias genéricas que le permita fortalecer los valores corporativos y la estrategia diferenciadora en alta calidad, con unos comportamientos unificados para todos los colaboradores de la organización. |
| **ENUNCIADO**:¿Cuál de los modelos de competencias utilizaría usted? |
| **Opciones de respuesta**a. Competencias por familia de cargos.b. Competencias clave o transversales.c. Competencias por nivel.d. Competencias laborales. |
|
|
| **JUSTIFICACIÓN DE OPCIONES DE RESPUESTA** |
| Porqué NO es a.  |
| Por qué NO es c.  |
| Por qué NO es d. |
| **CLAVE Y JUSTIFICACIÓN.**La clave es b. PORQUE el modelo por competencias clave es el que especifica las competencias que son aplicables a todos los trabajadores. |
| **ESPECIFICACIONES DE DISEÑO: DIBUJOS, ECUACIONES Y / O GRÁFICOS**: |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **FICHA TÉCNICA DE CONSTRUCCIÓN DEL ÍTEM** |
|  | **No. Ítem**: **3** |
|
|
| **DATOS DEL ÍTEM** | **DATOS DEL AUTOR** |
| **Programa académico**: Administración de Empresas |  |
| **Prueba**: Gestión Humana |  |
|  |
|  |
| **ÍTEM: COMPETENCIA ESPECÍFICA, CONTEXTO, ENUNCIADO Y OPCIONES DE RESPUESTA** |
| **Competencia específica señalada en el syllabus, que evalúa este ítem:**• Comprender la importancia del ser humano en el desarrollo y en la consecución de los objetivos de la organización. • Comprender la importancia que tiene la función del talento humano en el incremento de la productividad de la organización. • Conocer los diferentes factores que componen el direccionamiento estratégico de una organización. • Reconocer las diferentes etapas históricas que han permitido la evolución de gestión humana en las organizaciones. • Identificar los diferentes modelos teóricos planteados sobre la gestión por competencias en su relación con el talento humano. • Comprender el impacto de la intervención de los procesos de RR. HH en el desarrollo organizacional. • Relacionar la intervención de un proceso de RR. HH con la estrategia organizacional. |
| **CONTEXTO - Caso - situación problémica**:Con el propósito de mejorar el proceso de selección de personal, y para que el mismo se ajuste al modelo de competencias, usted ha solicitado a su gerente de Gestión Humana que implemente la entrevista por incidentes críticos, ya que ha observado que la metodología del proceso de selección y, en especial, de las entrevistas no está alineada al proceso. |
| **ENUNCIADO**:Así las cosas, han solicitado que la entrevista se focalice en conocer: |
| **Opciones de respuesta**a. Los sucesos de la vida del candidato que le causaron gran impacto.b. Del candidato, los comportamientos concretos del pasado que están relacionados con las competencias que se buscan en la organización.c. La potencialidad y el talento que puede desarrollar el futuro candidato en la organización.d. La fortaleza del candidato en su capital relacional. |
|
|
| **JUSTIFICACIÓN DE OPCIONES DE RESPUESTA** |
| Por qué NO es a.  |
| Por qué NO es c.  |
| Por qué NO es d. |
| **CLAVE Y JUSTIFICACIÓN.**La clave es b. PORQUE la entrevista de incidentes críticos se basa en verificar las competencias de acuerdo a los comportamientos pasados del candidato. De ahí, se extrapolan parte de sus comportamientos futuros.  |
| **ESPECIFICACIONES DE DISEÑO: DIBUJOS, ECUACIONES Y / O GRÁFICOS**: |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **FICHA TÉCNICA DE CONSTRUCCIÓN DEL ÍTEM** |
|  | **No. Ítem**: **4** |
|
|
| **DATOS DEL ÍTEM** | **DATOS DEL AUTOR** |
| **Programa académico**: Administración de Empresas |  |
| **Prueba**: Gestión Humana |  |
|  |
|  |
| **ÍTEM: COMPETENCIA ESPECÍFICA, CONTEXTO, ENUNCIADO Y OPCIONES DE RESPUESTA** |
| **Competencia específica señalada en el syllabus, que evalúa este ítem:**• Comprender la importancia del ser humano en el desarrollo y en la consecución de los objetivos de la organización. • Comprender la importancia que tiene la función del talento humano en el incremento de la productividad de la organización. • Conocer los diferentes factores que componen el direccionamiento estratégico de una organización. • Reconocer las diferentes etapas históricas que han permitido la evolución de gestión humana en las organizaciones. • Identificar los diferentes modelos teóricos planteados sobre la gestión por competencias en su relación con el talento humano. • Comprender el impacto de la intervención de los procesos de RR. HH en el desarrollo organizacional. • Relacionar la intervención de un proceso de RR. HH con la estrategia organizacional. |
| **CONTEXTO - Caso - situación problémica**:Su empresa está expandiéndose a nivel nacional y es necesario que el proceso de reclutamiento pase de ser pasivo, a ser eminentemente activo. Para eso, usted le ha solicitado a su gerente de Gestión Humana que modernice el proceso de reclutamiento. |
| **ENUNCIADO**:¿Qué estrategias puede implementar en el proceso de reclutamiento?  |
| **Opciones de respuesta**a. Utilizar jerga de marketing para posicionar la empresa como diferenciadora y atractiva para el nuevo talentob. Usar más avisos en internet.c. Utilizar juegos interactivos en el proceso.d. Utilizar más avisos en los periódicos de mayor circulación. |
|
|
| **JUSTIFICACIÓN DE OPCIONES DE RESPUESTA** |
| Por qué NO es b.  |
| Por qué NO es c.  |
| Por qué NO es d. |
| **CLAVE Y JUSTIFICACIÓN.**La clave es a. PORQUE la tendencia en reclutamiento es vender la empresa como un lugar atractivo para trabajar y, así, hacer que los candidatos busquen y quieran trabajar en esas empresas. |
| **ESPECIFICACIONES DE DISEÑO: DIBUJOS, ECUACIONES Y / O GRÁFICOS**: |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **FICHA TÉCNICA DE CONSTRUCCIÓN DEL ÍTEM** |
|  | **No. Ítem**: **5** |
|
|
| **DATOS DEL ÍTEM** | **DATOS DEL AUTOR** |
| **Programa académico**: Administración de Empresas |  |
| **Prueba**: Gestión Humana |  |
|  |
|  |
| **ÍTEM: COMPETENCIA ESPECÍFICA, CONTEXTO, ENUNCIADO Y OPCIONES DE RESPUESTA** |
| **Competencia específica señalada en el syllabus, que evalúa este ítem:**• Comprender la importancia del ser humano en el desarrollo y en la consecución de los objetivos de la organización. • Comprender la importancia que tiene la función del talento humano en el incremento de la productividad de la organización. • Conocer los diferentes factores que componen el direccionamiento estratégico de una organización. • Reconocer las diferentes etapas históricas que han permitido la evolución de gestión humana en las organizaciones. • Identificar los diferentes modelos teóricos planteados sobre la gestión por competencias en su relación con el talento humano. • Comprender el impacto de la intervención de los procesos de RR. HH en el desarrollo organizacional. • Relacionar la intervención de un proceso de RR. HH con la estrategia organizacional. |
| **CONTEXTO - Caso - situación problémica**:Usted necesita establecer los pasos iniciales para mejorar su estrategia de compensación salarial, ya que tiene planeado atraer personas con talento superior a su organización. Como paso inicial de este proceso, ha solicitado que se revise la EQUIDAD INTERNA**.** |
| **ENUNCIADO**:¿Cuál de los siguientes aspectos, considera usted, se debe tener en cuenta para desarrollar el proceso de equidad interna? |
| **Opciones de respuesta**a. Garantizar que el pago en el mercado esté acorde con el pago que se hace al interior de la organización.b. Garantizar que, a responsabilidades similares en la organización, se realizan pagos similares.c. Garantizar que a las personas que tengan más estudios, se les pague correctamente.d. Garantizar que las personas con más antigüedad en la empresa reciban mayor remuneración. |
|
|
| **JUSTIFICACIÓN DE OPCIONES DE RESPUESTA** |
| Por qué NO es a.  |
| Por qué NO es c.  |
| Por qué NO es d. |
| **CLAVE Y JUSTIFICACIÓN.**La clave es b. PORQUE el proceso de equidad interna tiene por razón de ser el cumplir la premisa de a responsabilidades similares, pagos similares. |
| **ESPECIFICACIONES DE DISEÑO: DIBUJOS, ECUACIONES Y / O GRÁFICOS**: |