|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **FICHA TÉCNICA DE CONSTRUCCIÓN DEL ÍTEM** | |
|  | **No. Ítem**: **1** |
|
|
| **DATOS DEL ÍTEM** | | **DATOS DEL AUTOR** |
| **Programa académico**: Administración de Empresas | |  |
| **Prueba**: Teoría y Comportamiento Organizacional | |  |
|  |
|  |
| **ÍTEM: COMPETENCIA ESPECÍFICA, CONTEXTO, ENUNCIADO Y OPCIONES DE RESPUESTA** | | |
| **Competencia específica señalada en el syllabus, que evalúa este ítem:**  • Se comunica con propiedad a acerca de los temas organizacionales  • Analiza e interpreta los fenómenos que afectan a la empresa.  • Cultiva una red activa de relaciones y se vincula adecuadamente con los demás  • Aplica en el contexto organizacional los conceptos teóricos del Comportamiento Organizacional.  • Diseña organizaciones y satisface necesidades de clientes internos y externos  • Analiza, sintetiza y asume posiciones críticas en lo relativo al comportamiento en las organizaciones.  • Se comunica con propiedad a acerca de los temas organizacionales  • Gestiona el cambio, la innovación y la creatividad organizacional. | | |
| **CONTEXTO - Caso - situación problémica**:  La empresa multinacional “FLORANDIA” dedica su actividad a LA COMERCIALIZACIÓN DE ROSAS PARA EL MERCADO INTERNACIONAL. La empresa cuenta con una Gerencia General, un Director Financiero, un Director Administrativo, un director de producción, un director de RRHH y un director de ventas y mercadeo. Cada director tiene a cargo un equipo del trabajo y en total suman 10.000 empleados. En los últimos años la empresa se ha expandido a diferentes zonas del mundo, las cuales están subordinadas a la casa matriz en Colombia, sin embargo, su crecimiento ha sido tan veloz que no tienen una estructura formal y por la falta de control, en la mayoría de las zonas, las ventas se han visto afectadas. | | |
| **ENUNCIADO**:  Si Ud. fuera nombrado gerente general de "FLORANDIA", el tipo de estructura organizacional que implementaría sería: | | |
| **Opciones de respuesta**  a. Funcional.  b. Simple.  c. Divisional.  d. Regional. | | |
|
|
| **JUSTIFICACIÓN DE OPCIONES DE RESPUESTA** | | |
| a. Funcional  Por qué NO es a: porque no presenta suficiente control sobre toda la organización. | | |
| b. Simple  Por qué NO es b: porque no es un tipo de agrupamiento y de serlo no presenta el control requerido sobre las regiones. | | |
| c. Divisional  Por qué NO es c: porque sólo hay un producto y no se podrían generar divisiones. | | |
| **CLAVE Y JUSTIFICACIÓN.**  La clave es d. Regional PORQUE a través de este tipo de agrupación le permitiría tener mayor control sobre la operación y resultados de la organización en las diferentes regiones que es donde se han presentado los bajos resultados. | | |
| **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**: Teoría y Comportamiento Organizacional | |  |
|  |
|  |
| **ÍTEM: COMPETENCIA ESPECÍFICA, CONTEXTO, ENUNCIADO Y OPCIONES DE RESPUESTA** | | |
| **Competencia específica señalada en el syllabus, que evalúa este ítem:**  • Se comunica con propiedad a acerca de los temas organizacionales  • Analiza e interpreta los fenómenos que afectan a la empresa.  • Cultiva una red activa de relaciones y se vincula adecuadamente con los demás  • Aplica en el contexto organizacional los conceptos teóricos del Comportamiento Organizacional.  • Diseña organizaciones y satisface necesidades de clientes internos y externos  • Analiza, sintetiza y asume posiciones críticas en lo relativo al comportamiento en las organizaciones.  • Se comunica con propiedad a acerca de los temas organizacionales  • Gestiona el cambio, la innovación y la creatividad organizacional. | | |
| **CONTEXTO - Caso - situación problémica**:  La compañía “Agrícola la montaña”, una empresa mediana del sector agropecuario con sede en Sopó, fue premiada por ser una de las mejores empresas para trabajar en Colombia por su excelente ambiente laboral durante el año 2011. Sin embargo, por decisión tomada en la última junta directiva, en enero de 2012, se da la instrucción a la gerencia de hacer una reducción del 10% de la nómina del personal operativo, que probablemente afectará el clima laboral con su respectivo efecto en los resultados de la organización. | | |
| **ENUNCIADO**:  Si es Ud. el gerente de la compañía, qué variable del comportamiento organizacional debería analizar sobre los posibles efectos que pueda tener esta decisión: | | |
| **Opciones de respuesta**  a. Productividad de la empresa.  b. Valores de los trabajadores.  c. Habilidades del personal.  d. Estilo de liderazgo de los jefes. | | |
|
|
| **JUSTIFICACIÓN DE OPCIONES DE RESPUESTA** | | |
| Por qué NO es b: porque es una variable independiente, es decir que ésta es una variable de causa y no de efecto. | | |
| Por qué NO es c: porque es una variable independiente, es decir que ésta es una variable de causa y no de efecto. | | |
| Por qué NO es d: porque es una variable independiente, es decir que ésta es una variable de causa y no de efecto. | | |
| **CLAVE Y JUSTIFICACIÓN.**  La clave es A. Productividad de la empresa PORQUE es la variable dependiente sobre la cual se tendrán los probables efectos que se deben estudiar. | | |
| **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**: Teoría y Comportamiento Organizacional | |  |
|  |
|  |
| **ÍTEM: COMPETENCIA ESPECÍFICA, CONTEXTO, ENUNCIADO Y OPCIONES DE RESPUESTA** | | |
| **Competencia específica señalada en el syllabus, que evalúa este ítem:**  • Se comunica con propiedad a acerca de los temas organizacionales  • Analiza e interpreta los fenómenos que afectan a la empresa.  • Cultiva una red activa de relaciones y se vincula adecuadamente con los demás  • Aplica en el contexto organizacional los conceptos teóricos del Comportamiento Organizacional.  • Diseña organizaciones y satisface necesidades de clientes internos y externos  • Analiza, sintetiza y asume posiciones críticas en lo relativo al comportamiento en las organizaciones.  • Se comunica con propiedad a acerca de los temas organizacionales  • Gestiona el cambio, la innovación y la creatividad organizacional. | | |
| **CONTEXTO - Caso - situación problémica**:  La compañía “Agrícola la montaña”, una empresa mediana del sector agropecuario con sede en Sopó, fue premiada por ser una de las mejores empresas para trabajar en Colombia por su excelente ambiente laboral durante el año 2011. Sin embargo, por decisión tomada en la última junta directiva, en enero de 2012, se da la instrucción a la gerencia de hacer una reducción del 10% de la nómina del personal operativo, que probablemente afectará el clima laboral con su respectivo efecto en los resultados de la organización. Ud. es contratado como consultor en comportamiento organizacional para prevenir efectos negativos en el desempeño de los empleados: | | |
| **ENUNCIADO**:  Ud. recomendará a la gerencia como prioritaria asumir la siguiente acción: | | |
| **Opciones de respuesta**    a. Mejorar el programa de capacitación para incentivar al personal a través de otros medios.  b. Mejorar el programa de bienestar a los empleados para compensar los efectos de la decisión.  c. Reunión con el personal operativo para explicar las razones y plantear nuevos retos del área.  d. Mejora de salarios de los empleados para prevenir la desmotivación general del personal. | | |
|
|
| **JUSTIFICACIÓN DE OPCIONES DE RESPUESTA** | | |
| Por qué NO es a. Mejoras en programa de capacitación para incentivar al personal a través de otros medios PORQUE sin un análisis claro de los efectos que causa esta decisión no es conveniente adelantar ninguna acción. | | |
| Por qué NO es b. Mejoras en programa de bienestar a los empleados para compensar los efectos de la decisión PORQUE sin un análisis claro de los efectos que causa esta decisión no es conveniente adelantar ninguna acción. | | |
| Por qué NO es d. Mejorar de salarios de los empleados para prevenir la desmotivación general del personal PORQUE sin un análisis claro de los efectos que causa esta decisión no es conveniente adelantar ninguna acción. | | |
| **CLAVE Y JUSTIFICACIÓN.**  La clave es C. Reunión con el personal operativo para explicar las razones y plantear nuevos retos del área. PORQUE es necesario que el personal comprenda racionalmente las acciones y se encamine rápidamente en el logro de unos objetivos específicos. (John Kotter y su sentido de urgencia y comunicación). | | |
| **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**: Teoría y Comportamiento Organizacional | |  |
|  |
|  |
| **ÍTEM: COMPETENCIA ESPECÍFICA, CONTEXTO, ENUNCIADO Y OPCIONES DE RESPUESTA** | | |
| **Competencia específica señalada en el syllabus, que evalúa este ítem:**  • Se comunica con propiedad a acerca de los temas organizacionales  • Analiza e interpreta los fenómenos que afectan a la empresa.  • Cultiva una red activa de relaciones y se vincula adecuadamente con los demás  • Aplica en el contexto organizacional los conceptos teóricos del Comportamiento Organizacional.  • Diseña organizaciones y satisface necesidades de clientes internos y externos  • Analiza, sintetiza y asume posiciones críticas en lo relativo al comportamiento en las organizaciones.  • Se comunica con propiedad a acerca de los temas organizacionales  • Gestiona el cambio, la innovación y la creatividad organizacional. | | |
| **CONTEXTO - Caso - situación problémica**:  La compañía “Agrícola la montaña”, una empresa mediana del sector agropecuario con sede en Sopó, fue premiada por ser una de las mejores empresas para trabajar en Colombia por su excelente ambiente laboral durante el año 2011. Sin embargo, por decisión tomada en la última junta directiva, en enero de 2012, se da la instrucción a la gerencia de hacer una reducción del 10% de la nómina del personal operativo, que probablemente afectará el clima laboral con su respectivo efecto en los resultados de la organización. | | |
| **ENUNCIADO**:  Si Ud. es el experto en información de la empresa, para comunicar esta novedad a los empleados con la mayor eficacia utilizará el siguiente canal: | | |
| **Opciones de respuesta**  a. Correo electrónico.  b. Carteleras de la empresa.  c. Reunión grupal con directivos.  d. Comunicación cara a cara. | | |
|
|
| **JUSTIFICACIÓN DE OPCIONES DE RESPUESTA** | | |
| Por qué NO es a. Correo electrónico PORQUE con este canal no se logra la mayor eficacia pues no se obtiene retroalimentación inmediata. | | |
| Por qué NO es b. Carteleras de la empresa PORQUE con este canal no se logra la mayor eficacia pues no se obtiene retroalimentación inmediata. | | |
| Por qué NO es c. Reunión grupal con directivos PORQUE los mensajes deben ser muy concretos a las personas sobre las que se toma la decisión. | | |
| **CLAVE Y JUSTIFICACIÓN.**  La clave es D. Comunicación cara a cara PORQUE con este canal se logra la mayor eficacia al obtener retroalimentación inmediata. | | |
| **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**: Teoría y Comportamiento Organizacional | |  |
|  |
|  |
| **ÍTEM: COMPETENCIA ESPECÍFICA, CONTEXTO, ENUNCIADO Y OPCIONES DE RESPUESTA** | | |
| **Competencia específica señalada en el syllabus, que evalúa este ítem:**  • Se comunica con propiedad a acerca de los temas organizacionales  • Analiza e interpreta los fenómenos que afectan a la empresa.  • Cultiva una red activa de relaciones y se vincula adecuadamente con los demás  • Aplica en el contexto organizacional los conceptos teóricos del Comportamiento Organizacional.  • Diseña organizaciones y satisface necesidades de clientes internos y externos  • Analiza, sintetiza y asume posiciones críticas en lo relativo al comportamiento en las organizaciones.  • Se comunica con propiedad a acerca de los temas organizacionales  • Gestiona el cambio, la innovación y la creatividad organizacional. | | |
| **CONTEXTO - Caso - situación problémica**:  Los dueños de un nuevo hotel boutique de 10 habitaciones en Cartagena lo han contratado como consultor empresarial.  Para que la empresa tenga éxito, los empleados del hotel deben concentrarse en dar a los clientes un servicio de máxima calidad. La dificultad radica en concebir una forma de organizar y controlar a los empleados, dado que los dueños son una pareja de esposos quienes manejan la gerencia del hotel con una estructura informal y los dos por su cuenta y con gran iniciativa dan las directrices de operación a todos los empleados del hotel. | | |
| **ENUNCIADO**:  Con el fin de organizar y controlar a los empleados Ud. como consultor administrativo del hotel recomendaría en primera instancia a los dueños aplicar uno de los siguientes principios: | | |
| **Opciones de respuesta**  a. Principio de disciplina (Fayol).  b. Principio de unidad de mando (Fayol).  c. Principio de adecuación persona-puesto (Taylor).  d. Principio de las relaciones humanas (Elton Mayo). | | |
|
|
| **JUSTIFICACIÓN DE OPCIONES DE RESPUESTA** | | |
| Por qué NO es a. Principio de disciplina (Fayol) PORQUE con este principio no se ataca el problema que se basa en que los empleados no están recibiendo órdenes de un solo superior generando falta de control y desorganización | | |
| Por qué NO es c. Principio de adecuación persona-puesto (Taylor) PORQUE con este principio no se ataca el problema que se basa en que los empleados no están recibiendo órdenes de un solo superior generando falta de control y desorganización. | | |
| Por qué NO es d. Principio de las relaciones humanas (Elton Mayo) PORQUE con este principio no se ataca el problema que se basa en que los empleados no están recibiendo órdenes de un solo superior generando falta de control y desorganización. | | |
| **CLAVE Y JUSTIFICACIÓN.**  La clave es b. Principio de unidad de mando (Fayol) PORQUE el problema radica en que los empleados no están recibiendo órdenes de un solo superior generando falta de control y desorganización, lo cual se debe solucionar aplicando este principio. | | |
| **ESPECIFICACIONES DE DISEÑO: DIBUJOS, ECUACIONES Y / O GRÁFICOS**: | | |