1. Una habilidad imprescindible en un directivo es establecer una comunicaci&oacute;n asertiva y honesta entre su equipo de trabajo; esto se vera reflejado en una mayor comprensi&oacute;n y un nivel de compromiso a&uacute;n mayor. Esto responde a que tipo de motivaci&oacute;n?

* Motivaci&oacute;n extr&iacute;nseca
* Motivaci&oacute;n intr&iacute;nseca

1. El Gerente de cualquier equipo de trabajo deber&aacute; provocar una actitud de reto que estimule y emocione. Se trata de encontrar soluciones alternativas a los problemas cotidianos, innovar y desarrollar la autoconfianza. Tambi&eacute;n ayuda a involucrar a los trabajadores en resoluci&oacute;n de problemas y en la toma de soluciones.

* Verdadero
* Falso

1. A que tipo de motivaci&oacute;n corresponden las diversas oportunidades de crecimiento, desarrollo humano y desarrollo profesional que brindan las empresas a sus trabajadores.

* Motivaci&oacute;n extr&iacute;nseca
* Motivaci&oacute;n intr&iacute;nseca

1. En la microempresa “Lucy” que se dedica al dise&ntilde;o de vestidos de novia considera que una manera de motivar a los trabajadores es hacer extensivos los informes de parte de los jefes a los trabajadores sobre el impacto de sus proyectos en la microempresa, eso fomentar&aacute; mayor conciencia sobre la importancia de su trabajo para la producci&oacute;n de bienes y el desarrollo de la econom&iacute;a de la organizaci&oacute;n. Esto a que tipo de motivaci&oacute;n corresponde?

* Motivaci&oacute;n extr&iacute;nseca
* Motivaci&oacute;n intr&iacute;nseca

1. Cuando los problemas dentro de la organizaci&oacute;n se vuelven m&aacute;s frecuentes y estos son ocasionados por la mala actitud y falta de compromiso de los empleados, se debe analizar c&oacute;mo se desarrolla el liderazgo de las personas a cargo, ya que estos problemas pueden llegar a ser un reflejo de una mala direcci&oacute;n.

* Verdadero
* Falso

1. Las tareas mon&oacute;tonas y repetitivas donde el trabajo se realiza de una forma mec&aacute;nica son fuente de desmotivaci&oacute;n. Es por ello que en la microempresa servicios “Josefinos” el l&iacute;deres Antonio establecer retos tanto laborales como profesionales al personal a su cargo; delegando actividades claras y precisas en la que se deben buscar nuevas soluciones a los servicios brindados y/ o alternativas de soluci&oacute;n a las dificultades que se presentan en le d&iacute;a a d&iacute;a.

* Verdadero
* Falso

1. Un factor importante y gran motivador para los colaboradores son los sueldos y las prestaciones que la organizaci&oacute;n les ofrece. Es de gran importancia ofrecer sueldos atractivos, y prestaciones adicionales a las correspondientes, hacer parte a los empleados de la repartici&oacute;n de utilidades anuales como tambi&eacute;n ofrecer acciones. Existen muchas formas de ofrecer buenas prestaciones y que no afecten las capacidades administrativas y financieras de la empresa… todo esto forma parte de una motivaci&oacute;n de tipo:

* Motivaci&oacute;n extr&iacute;nseca
* Motivaci&oacute;n intr&iacute;nseca

1. El Liderazgo Situacional s&oacute;lo sugiere los estilos de liderazgo de alta probabilidad para distintos niveles de preparaci&oacute;n, pero no indica la probabilidad de &eacute;xito de los otros estilos si el l&iacute;der no est&aacute; motivado o no es capaz de emplear el estilo ‘deseado’.

* Verdadero
* Falso

1. La teor&iacute;a de liderazgo situacional establece que: el l&iacute;der debe evaluar y reconocer el nivel de preparaci&oacute;n de los miembros del grupo que dirige, y modificar su estilo mediante el aumento o disminuci&oacute;n de la conducta a trav&eacute;s de la cual define el trabajo de los seguidores y de la conducta, mediante la cual recompensa a estos, fomentando la participaci&oacute;n y la comunicaci&oacute;n bidireccional.

* Verdadero
* Falso

1. El estilo del l&iacute;der se define por la combinaci&oacute;n de dos dimensiones, a las que llaman “comportamiento de la motivaci&oacute;n” y “comportamiento de los seguidores”.

* Verdadero
* Falso

1. En la teor&iacute;a de liderazgo situacional El comportamiento de relaci&oacute;n, se define como el grado en que el l&iacute;der practica una comunicaci&oacute;n en dos direcciones. Incluye escuchar, facilitar y respaldar a los seguidores.

* Verdadero
* Falso

1. Selecciona el estilo de liderazgo situacional que corresponde: “se reconoce porque ambos comportamientos est&aacute;n por encima del promedio, explicar las decisiones y dar la oportunidad de hacer aclaraciones”.

* E1 (Dirigir)
* E2 (Persuadir)
* E3 (Participar)
* E4 (Delegar)

1. Selecciona el estilo de liderazgo situacional que corresponde: “es el que muestra un l&iacute;der cuando tanto el comportamiento de tarea como el de relaci&oacute;n est&aacute;n por debajo del promedio, ceder la responsabilidad de las decisiones y su puesta en pr&aacute;ctica.”

* E1 (Dirigir)
* E2 (Persuadir)
* E3 (Participar)
* E4 (Delegar)

1. La teor&iacute;a de liderazgo situacional establece que: “el seguidor puede ser m&aacute;s maduro para ciertas facetas de su trabajo y menos maduro para otras. Por lo que la madurez es una cualidad personal de cada uno de los seguidores que el l&iacute;der debe evaluar para cada objetivo e individuo del grupo.

* Verdadero
* Falso

1. Se identifica como la capacidad del seguidor y se refiere a las habilidades, la experiencia y el conocimiento t&eacute;cnico en relaci&oacute;n con la tarea.

* Madurez para el puesto
* Madurez psicol&oacute;gica

1. Selecciona la opci&oacute;n que corresponde a la descripci&oacute;n de la madurez y motivaci&oacute;n del seguidor: “implica que tanto la motivaci&oacute;n como la capacidad son bajas.”

* M1 o madurez baja
* M2 o madurez de baja a moderada
* M3 o madurez de moderada a alta
* M4 o madurez

1. Selecciona la opci&oacute;n que corresponde a la descripci&oacute;n de la madurez y motivaci&oacute;n del seguidor: “es la situaci&oacute;n en la que el seguidor presenta poca motivaci&oacute;n.”

* M1 o madurez baja
* M2 o madurez de baja a moderada
* M3 o madurez de moderada a alta
* M4 o madurez

1. Hemos identificado el problema de que el proveedor que ten&iacute;amos ha disminuido la calidad de sus productos y, por tanto, se hace necesario buscar un nuevo proveedor, y tomar la decisi&oacute;n de qu&eacute; proveedor elegir entre todas las alternativas posibles. Selecciona a que paso de toma de decisiones corresponde este ejemplo:

* Identificaci&oacute;n de la necesidad de tomar una decisi&oacute;n.
* Identificaci&oacute;n de criterios de decisi&oacute;n.
* Asignaci&oacute;n de peso a los criterios.

1. Una vez que hemos determinado la necesidad de contar con un nuevo proveedor, determinamos que los criterios que vamos a utilizar para poder elegir al nuevo proveedor ser&aacute;n el precio, la calidad del producto, las facilidades de pago, y los plazos de entrega. Selecciona a que paso de toma de decisiones corresponde este ejemplo:

* Identificaci&oacute;n de la necesidad de tomar una decisi&oacute;n.
* Identificaci&oacute;n de criterios de decisi&oacute;n.
* Asignaci&oacute;n de peso a los criterios.

1. Una vez que hemos determinado los criterios que vamos a utilizar para elegir al nuevo proveedor, pasamos a ponderarlos, d&aacute;ndole al criterio m&aacute;s importante el valor de 10, por ejemplo, al criterio precio le damos un 7, al de calidad un 10, al de facilidades de pago un 6, y al de plazos de entrega un 8. Selecciona a que paso de toma de decisiones corresponde este ejemplo:

* Identificaci&oacute;n de la necesidad de tomar una decisi&oacute;n.
* Identificaci&oacute;n de criterios de decisi&oacute;n.
* Asignaci&oacute;n de peso a los criterios.

1. El proveedor A, en el criterio de precio le damos una calificaci&oacute;n de 10 (pues tiene muy buenos precios), en calidad le damos un 5 (pues su productos no son de muy buena calidad, pero tampoco son de mala calidad), en facilidades de pago le damos un 8 (pues nos dan buenos cr&eacute;ditos comerciales), y en plazos de entrega un 2 (pues demoran mucho en entregar los pedidos).Selecciona a que paso de toma de decisiones corresponde este ejemplo

* Desarrollo de alternativas
* Asignaci&oacute;n de peso a los criterios
* An&aacute;lisis de alternativas

1. Una vez seleccionada una alternativa, es decir, tomada una decisi&oacute;n, pasamos a implementarla, es decir, ponerla en pr&aacute;ctica, lo cual incluye comunicarla a todas las personas afectadas, y buscar el compromiso de &eacute;stas para aplicarla. Selecciona a que paso de toma de decisiones corresponde.

* An&aacute;lisis de alternativas
* Implementaci&oacute;n de la alternativa
* Evaluaci&oacute;n de la eficacia de la decisi&oacute;n

1. Los resultados de la toma de decisiones no fue lo esperados, podemos optar por tomarnos un poco m&aacute;s de tiempo, o aceptar que definitivamente la decisi&oacute;n tomada no fue la acertada, e iniciar nuevamente el proceso de la toma de decisiones. Selecciona a que paso de toma de decisiones corresponde.

* Evaluaci&oacute;n de la eficacia de la decisi&oacute;n
* An&aacute;lisis de alternativas
* Implementaci&oacute;n de la alternativa