**Instrucciones:**

Lee atentamente cada uno de los cuadros que a continuación se te presentan. Después, coloca la letra correcta en el paréntesis de la columna izquierda.

Al finalizar, no olvides guardar el documento y enviarlo a la Plataforma Virtual.

|  |  |
| --- | --- |
| 1 ( ) Es ceder una cosa por otra, reemplazar, mover, modificar, transformar algo convirtiéndolo en algo diferente a lo que era. | a) Facilitación y apoyo |
| 2( ) Los cambios se llevan a cabo en tres etapas secuenciales que son: | b) Resistencia al cambio |
| 3 ( ) Es un proyecto implementado de forma deliberada, visando una innovación estructural, una nueva política, un nuevo objetivo, una nueva filosofía, un nuevo clima y un nuevo estilo de operar. | c) Recolección de datos |
| 4 ( ) Todo cambio planeado cuenta con tres elementos: | d) Participación y negociación |
| 5 ( ) Tres de las cinco etapas del cambio planeado son: | e) Consolidación |
| 6 ( ) Se puede definir como aquellas fuerzas restrictivas que obstaculizan un cambio. | f) Conocimiento, convencimiento, compromiso y continuidad |
| 7 ( ) Franco (2013) reconoce seis variables psicológicas de la resistencia al cambio, dos de ellas son: | g) Cambio planeado |
| 8 ( ) Dos de las cinco tácticas para utilizarse como agentes de cambio al tratar la resistencia al cambio, son: | h) Cambio |
| 9 ( ) El autor Bernal comenta en su artículo que existen “Cuatro factores que posibilitan el cambio organizacional” ¿Cuáles son esos factores? | i) El agente de cambio |
| 10 ( ) En un proceso de cambio intervienen personajes que son clave para que este se pueda llevar a cabo. | j) Etapa de cambio |
| 11 ( ) El proceso de cambio consiste básicamente en tres etapas: | k) Personal, agente de cambio y altos directivos |
| 12 ( ) Será quien ayude al sistema a lo largo del proceso. | l) Cultura de cambio |
| 13 ( ) Deben estar involucrados y convencidos al 100% del proceso de cambio que estará viviéndose en la organización, ellos deberán a su vez mostrar seguridad y contagiar al personal de entusiasmo y mantenerlos informados. | m) Cuestionamiento |
| 14 ( ) Los agentes de cambio proponen una serie de esfuerzos para reducir la resistencia; entre ellas están la asesoría, terapias, capacitaciones, autorizaciones diversas con goce de sueldo. Esta técnica no asegura el éxito y resulta costosa. Esto es: | n) Altos directivos |
| 15 ( ) Tal vez lo más difícil del cambio sea permanecer en él, ya que por inercia es normal que regresemos a hacer lo que antes se hacía, es un trabajo que deberá centrarse en la constante vigilancia de que se siga en el camino del cambio. A esto se le llama: | o) Descongelamiento, movimiento y recongelamiento |
| 16( ) Determinación de la naturaleza y disponibilidad de los datos necesarios y de los métodos utilizables para su recolección dentro de la organización. Incluye técnicas y métodos para describir el sistema organizacional, las relaciones entre sus elementos y las maneras de identificar problemas y asuntos más importantes. | p) Hábitos y apego a lo conocido |
| 17 ( ) Es normal que no todos tomen el cambio como algo positivo, siempre va a existir la resistencia, pero se puede mejorar mucho si se vive una: | q) Continuidad |
| 18 ( ) Es en esta etapa en la que las personas ven más fácil el quedarse en la situación actual, se ve complicado el panorama para poder llegar a la situación deseada. | r) Recolección de datos, diagnóstico organizacional y acción de intervención |
| 19 ( ) Esta es la etapa donde se hace que el cambio, se consolida asegurándose que la gente piense que es algo que va a perdurar en la organización. | s) Diagnóstico de la situación, ejecución de las acciones y evaluación de resultados |
| 20 ( ) En esta etapa se cuestiona la forma actual de hacer las cosas: | t) Sistema, agente de cambio y estado deseado |

*Envía a través de la Plataforma Virtual.*

*Recuerda que el archivo debe ser nombrado:*

***Apellido Paterno\_PrimerNombre\_EvaluacionU3***