

Portafolio de Evidencias de la Materia De Desarrollo Organizacional		
Criterios de evaluación		
Examen 60	Trabajos 30	Participación 10%

AC=91  
E=361

INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DE SAN ANDES TUXTLA  
Materia: Desarrollo Organizacional Grupo 305 B  
Examen Unidad 4

Nombre del Alumno: Pedro Antonio Jato Hernandez Calificación: \_\_\_\_\_

I. Instrucciones: Lee con atención y relaciona cada concepto de la Columna A con su definición característica correspondiente en la Columna B. Escriba la letra correcta en el espacio provisto.

Columna A	Columna B
1. <u>E</u> Agente de cambio	A. Reacción natural de las personas o grupos ante alteraciones que perciben como amenazas.
2. <u>A</u> Resistencia al cambio	B. Persona o grupo que impulsa y facilita procesos de transformación en la organización.
3. <u>B</u> Desarrollo Organizacional (DO)	C. Enfoque que fomenta la adaptación continua mediante la generación y aplicación de conocimientos.
4. <u>D</u> Investigación-acción	D. Estrategia de cambio planeado que incluye diagnóstico, acción y evaluación.
5. <u>C</u> Cultura de aprendizaje	E. Esfuerzo planeado y sistemático para mejorar la eficacia organizacional mediante intervenciones basadas en las ciencias del comportamiento.

II.- Instrucción: Seleccione la opción correcta para cada pregunta.

- ¿Cuál de los siguientes es un objetivo principal del Desarrollo Organizacional (DO)?
  - Reducir costos operativos inmediatamente
  - Mejorar la eficacia organizacional a través de cambios conductuales
  - Aumentar la jerarquía y centralización
  - Eliminar la comunicación informal
- La "investigación-acción" en el contexto del cambio organizacional se refiere a:
  - Un método que combina diagnóstico, acción y evaluación en un ciclo continuo
  - Una técnica para reducir salarios
  - Un proceso de contratación externa
  - Una forma de evitar la participación de los empleados
- ¿Cuál de las siguientes NO es una causa común de resistencia al cambio?
  - Miedo a lo desconocido
  - Falta de habilidades necesarias
  - Mejora en la comunicación interna
  - Pérdida de beneficios percibidos
- Según Chiavenato, un "agente de cambio" puede ser:
  - Solo el director general

C=11  
E=36%

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDES TUXTLA

Materia: Desarrollo Organizacional Grupo 305 B

Examen Unidad 4

Nombre del Alumno: José Fernando López Calificación: \_\_\_\_\_

I. Instrucciones: Lee con atención y relaciona cada concepto de la Columna A con su definición característica correspondiente en la Columna B. Escribe la letra correcta en el espacio provisto.

Columna A	Columna B
1. <u>C</u> Agente de cambio	A. Reacción natural de las personas o grupos ante alteraciones que perciben como amenazas.
2. <u>A</u> Resistencia al cambio	B. Persona o grupo que impulsa y facilita procesos de transformación en la organización.
3. <u>B</u> Desarrollo Organizacional (DO)	C. Enfoque que fomenta la adaptación continua mediante la generación y aplicación de conocimientos.
4. <u>E</u> Investigación-acción	D. Estrategia de cambio planeado que incluye diagnóstico, acción y evaluación.
5. <u>D</u> Cultura de aprendizaje	E. Esfuerzo planeado y sistemático para mejorar la eficacia organizacional mediante intervenciones basadas en las ciencias del comportamiento.

II.- Instrucción: Seleccione la opción correcta para cada pregunta.

- ¿Cuál de los siguientes es un objetivo principal del Desarrollo Organizacional (DO)?
  - Reducir costos operativos inmediatamente
  - Mejorar la eficacia organizacional a través de cambios conductuales
  - Aumentar la jerarquía y centralización
  - Eliminar la comunicación informal
- La "investigación-acción" en el contexto del cambio organizacional se refiere a:
  - Un método que combina diagnóstico, acción y evaluación en un ciclo continuo
  - Una técnica para reducir salarios
  - Un proceso de contratación externa
  - Una forma de evitar la participación de los empleados
- ¿Cuál de las siguientes NO es una causa común de resistencia al cambio?
  - Miedo a lo desconocido
  - Falta de habilidades necesarias
  - Mejora en la comunicación interna
  - Pérdida de beneficios percibidos
- Según Chiavenato, un "agente de cambio" puede ser:
  - Solo el director general

## 4. Cambio Organizacional



Examen 4 Segunda oportunidad

Publicado: 4 dic



Caso practico

*Borrador*



Ejercicio vivencial

Fecha de entrega: 30 ...



diapositivas cap 14

Publicado: 29 nov

