



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

NOMBRE ALUMNO:

Martha María Martínez Salvador

CARRERA:

LIC. PSICOLOGIA

CUATRIMESTRE:

3

DOCENTE:

Hermilio Ríos Bautista

MATERIA:

Estructura Organizacional

TRABAJO:

Investigación

INVESTIGACION

MODELOS DE DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL Y TIPOS:

El diagnóstico organizacional es una manera efectiva de ver a una organización para determinar las brechas entre el desempeño actual y el deseado, y cómo puede lograr sus objetivos. El diagnóstico puede limitarse a un equipo, un proyecto o una empresa en general.

En todos los casos, funciona de la misma manera: primero se realiza una evaluación de la organización utilizando diferentes métodos (entrevistas, encuestas, observaciones, etc.) y diferentes fuentes de información (empleados, líderes, clientes, proveedores), con el fin de tener la imagen más específica posible.

El siguiente paso es comparar el estado real de una situación con los resultados deseados y desarrollar un plan de acción concreto. Las actividades que se llevarán a cabo se priorizan e implementan.

el diagnóstico organizacional ha evolucionado de ser una técnica utilizada como parte del proceso de desarrollo organizacional a una técnica importante por sí misma.

El objetivo del diagnóstico es identificar los problemas que enfrenta la organización. También determinar sus causas para que la gerencia pueda planificar soluciones.

Desde los inicios del desarrollo organizacional, el diagnóstico ha pasado de ser un enfoque puramente conductual a ser un diagnóstico empresarial estratégico e integral, y de considerar las intervenciones humanas de forma aislada a explorar las interacciones de las personas en el contexto en el que operan.

El diagnóstico efectivo de la cultura organizacional y las fortalezas y debilidades estructurales y operativas son fundamentales para cualquier intervención exitosa de desarrollo organizacional.

Los modelos de diagnóstico organizacional pueden estar dentro de sistemas abiertos o sistemas cerrados.

Modelo de sistemas abiertos

Los modelos de sistemas abiertos sugieren que todos los componentes dentro de una organización se encuentran interrelacionados. Por tanto, al cambiar un componente se tendrá un efecto en los demás componentes.

Los modelos de sistemas abiertos consideran adicionalmente el entorno externo de la organización y toman en cuenta sus efectos en las decisiones y los cambios.

Retroalimentación

El modelo de sistemas abiertos es interesante porque admite un ciclo de constante retroalimentación durante todo el proceso.

Se consideran los insumos, como la información y el capital humano, transformaciones como los componentes sociales y tecnológicos, y los productos (bienes, servicios y capital intelectual) dentro del contexto del entorno externo en el que opera la organización.

TIPOS DE DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL:

- ❖ Diagnostico funcional***
- ❖ Diagnostico cultural***
- ❖ Diagnostico organizacional***

- ❖ *Diagnostico cultural*
- ❖ *Diagnostico participativo*

PROPIEDADES DEL GRUPO: ROLES, NORMAS, ESTATUS, TAMAÑO, Y COHESION:

ROLES:

Cada persona en su vida ocupa diferentes roles para faceta de su vida: rol de padre, de hijo, de hermano de compañero de trabajo y de jefe. cada rol requiere diferentes características de una misma persona. También las personas saben y experimentan cambios en su vida para beneficio personal o profesional.

NORMAS:

En toda organización existen normas especiales que solo se cumplen dentro de ellas, estas pueden hacer implícitas y explícitas, eso quiere decir estar o no estar en el reglamento. En ello afecta bastante la vida en la organización, las personas que tienen una conducta que entra en conflicto con las normas de las empresas casi siempre tiene que conformarse con las normas y adaptarse a ellas.

ESTATUS:

Dentro o fuera de la organización veo que se encuentra el status, aun dentro de un pequeño grupo, en las tareas diferenciadas que se realiza. El estatus lo determina: el poder que una persona ejerce sobre los demás, la capacidad de una persona para contribuir al logro de las metas del grupo y a las características personales de cada persona.

TAMAÑO:

El tamaño afecta la efectividad del grupo dependiendo de la actividad que se realice. Hay algunas actividades para las que los grupos pequeños puedan funcionar muy bien, como para cuando se realizan actividades rápidas, en las cuales se pueden ver que los miembros no se entorpecen entre sí. Y en otras actividades en donde se requieren que el grupo sea grande. También es muy importante saber lo que se genera en cada miembro del grupo, que este sea grande o pequeño, afecta de alguna manera su comportamiento y el concepto que se tiene de este.

COHESION:

Trata del grado de unión y de independencia, el esfuerzo de cada miembro del grupo para seguir unido a este. El tiempo que el grupo haya estado unido va a tener mucha relevancia en su cohesión. Puede verse que en los grupos que trabajan juntos muchos años tiene una mayor cohesión que los que llevan unidos una semana pero el tiempo no es lo único que determina la cohesión del grupo: hacer más pequeño el grupo, estimular el acuerdo con las metas del grupo, aumentar el estatus y la dificultad que se percibe para ingresar a este, estimular la competencia con otros grupos, recompensar más al grupo que a los miembros individuales y aislar físicamente al grupo.