



COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL CUESTIONARIO

JENIFER ALEJANDRA LOPEZ
VICENTE
MEDICIA VETERINARIA Y
ZOOTECNIA
VICTOER ANTONIO
GONZALES SALAS

1. Comente los cambios que están ocurriendo en la era del conocimiento y cómo repercuten en las organizaciones. es aquella estrategia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que haya un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras.

2. Explique los principios clásicos de las organizaciones: productividad, calidad y competitividad. La relación que existe entre competitividad, productividad y calidad es muy sencilla ya que las tres buscan generar la mejor y mayor satisfacción del consumidor al menor precio, y esto debe lograrse buscando producir más satisfactores con menos recursos,

3. Explique cuándo es necesario hacer un cambio organizacional.

Problemas de carácter operacional, estratégico, de resultados o de liquidez pueden motivar la necesidad de un cambio organizacional. De este modo, el cambio provee un medio y una oportunidad para añadir mejoras en el rendimiento de la empresa.

4. Comente el ciclo de vida de las organizaciones según Greiner y Adizes. Cualquier organización crece y se desarrolla de acuerdo al ciclo de vida natural, enfrentando problemas predecibles en cada estado a lo largo de su desarrollo. Conocer en qué punto del ciclo de vida se encuentra su organización puede ser crítico para su éxito. Todo tiene un inicio y un final, las organizaciones no son la excepción, según Ichak Adizes quien describe las 10 etapas del ciclo de vida de una organización, se pueden identificar todos los aspectos emocionales de la vida laboral, los que afectan la salud de una organización y al final su existencia.

5. Explique el concepto de Lexis, que ve el proceso de cambio como una interacción de fuerzas.

Lewin defiende que con este proceso es posible impulsar el cambio y posteriormente conseguir de nuevo momentos de estabilidad. Ya en 1940 identifica la fase de consolidación, solidez y estabilidad. La situación de cambio que estamos viviendo actualmente nos está llevando a la saturación de cambio en la empresas, no conseguimos consolidar, mantener en el tiempo los cambios para poder poner en marcha la mejora continua, las lecciones aprendidas y seguir evolucionando.

6. ¿Qué es el umbral de sensibilidad al cambio?

El umbral es la cantidad mínima de señal que ha de estar presente para ser registrada por un sistema. ... Sensibilidad = $1/\text{Umbral}$. Para la determinación práctica del umbral se considera un 50% de probabilidades. Es decir, umbral

es la menor cantidad de estímulo que tiene un 50% de probabilidades de ser detectado.

7. Enumere los cuatro tipos de pensamiento sistémico.

- **Principio de posición.** Existe una jerarquía dentro de los sistemas, o sea, un orden vertical, del que depende el lugar que ocupen sus elementos. Esto se replica también a la hora de analizar sistemas de sistemas, es decir, suprasistemas.
- **Principio de relación.** La relación que existe entre los elementos de un sistema, o entre sistemas distintos de un mismo suprasistema, genera polaridades, fuerzas de atracción o repulsión, y permite la formulación de una teoría de campo.
- **Principio de limitación.** Todo sistema se halla limitado por controles que corrigen su duración, medida, ritmo, radio de influencia y modelo de funcionamiento.
- **Principio de equifinalidad.** Los sistemas que avanzan hacia un propósito determinado, pueden alcanzarlo por distintos mecanismos, siempre y cuando contemplen el mismo fin.

8. Compare los antiguos factores del éxito organizacional con los nuevos.

9. Explique los cuatro tipos de fronteras organizacionales que deben ser reconfiguradas para que la organización alcance el éxito y por qué es necesario transformarlas.

Enfoques realistas y nominalistas. Algunos creen que el modo en que se definen los límites de una organización depende de quién los define. ...

Límites espaciales y temporales.

Límites cíclicos.

Teorías y aplicaciones de los límites cíclicos.

Concentración en los límites.

10. ¿Qué es un agente de cambio?

Agente de cambio es aquella persona que, de manera proactiva, es capaz de desarrollar acciones, actitudes y procesos para fortalecer los aspectos internos y externos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

11. Explique la resistencia al cambio y sus aspectos lógicos, psicológicos y sociológicos.

La resistencia puede ser inmediata, diferida, abierta e implícita. Algunas personas tienen miedo a lo desconocido, al cambio de rutinas, de hábitos

12. ¿Cuáles son las estrategias para superar la resistencia al cambio? Explíquelas 1) Educación y comunicación

La mejor forma de combatir la resistencia al cambio es anticiparse a cualquier reclamo generado por falta de información. Desde el inicio del proceso, los

responsables deben comunicar al personal la importancia del cambio, sus consecuencias y las acciones a tomar con el fin de que ellos no se vean sorprendidos y estén al tanto de los procesos que significa.

2) Participación

Promover la participación de los colaboradores en el proceso de cambio es importante para generar compromiso y reducir al mínimo la resistencia.

3) Generar compromiso

Es importante generar un clima agradable, donde los colaboradores se sientan motivados y comprometidos con los objetivos de la organización. De esta forma, aceptarán mejor el cambio, pues saben que es por el bien común.

4) Justicia y consistencia

Una forma eficaz de reducir el impacto negativo del cambio es aplicando justicia y consistencia en cada una de las acciones que intervienen en el proceso de cambio.

5) Relaciones positivas

Promover un clima de confianza es importante para combatir la renuencia al cambio. Por ello, es importante que los ejecutivos mantengan una buena relación con sus colaboradores.

13. ¿Cuáles son las variables de la situación que deben tomarse en cuenta para elegir esas estrategias? Explíquelas.

14. Comente los pasos del cambio organizacional.

Sentido de urgencia.

Formar una coalición.

Visión clara del cambio.

Comunicar la visión.

Eliminar obstáculos.

Triunfos a corto plazo.

Mantener la inercia.

Interiorización.

15. Explique el modelo de investigación-acción.

Características. El concepto tradicional de investigación-acción proviene del modelo Lewin de las tres etapas del cambio social: descongelamiento, movimiento y recongelamiento. El proceso de investigación-acción consiste en: Insatisfacción con el actual estado de cosas

16. Comente el concepto del DO.

concepto de Desarrollo Organizacional (D.O) proviene de la teoría del comportamiento hacia el enfoque sistemático y tiene su origen en 1962 a partir de ideas sobre el Hombre, Organización y Ambiente y aplica las ciencias del comportamiento a la administración.

17. Explique cada una de las principales técnicas del DO.

Retroinformación con base en una encuesta.

Formación de equipos.

Círculos de calidad.

18. Explique por qué es necesaria la innovación en las organizaciones.

La innovación de organización es la introducción de un nuevo método organizativo en las prácticas, la organización del lugar del trabajo o las relaciones exteriores de la empresa

19. ¿Cómo se puede incentivar el cambio y la innovación en las organizaciones?

Crear un ambiente que fomente la innovación y creatividad requiere una cultura empresarial de buenos hábitos e integración entre todos sus miembros. Los líderes deben ser modelos a seguir en el lugar de trabajo y contar con una perspectiva positiva, una dirección y visión claras y, por supuesto, adoptar el cambio.