

1. cómo repercuten en las organizaciones.

R: . Los cambios radicales se dan cuando las organizaciones producen innovaciones en sus métodos de hacer las cosas, es el repensar de la organización, por lo general son difíciles de manejar. El cambio "pausado" o progresivo es Comente los cambios que están ocurriendo en la era del conocimiento y un proceso de evolución continuo en el tiempo, donde se dan diversos ajustes en menor grado a los procesos internos de la organización.

2. Explique los principios clásicos de las organizaciones: productividad, calidad y competitividad

R:Es la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema, calidad es la conformidad relativa con las especificaciones, a lo que al grado en que un producto cumple las especificaciones del diseño, entre otras cosas, mayor su calidad o también como comúnmente es encontrar la satisfacción en un producto cumpliendo todas las expectativas que busca algún cliente, La Productividad es la capacidad de producir más satisfactores (sean bienes o servicios) con menos recursos. La productividad depende en alto grado de la tecnología (capital físico) usada y la calidad de la formación de los trabajadores (capital humano). Una mayor productividad redunda en una mayor capacidad de producción a igualdad de costes, o un menor coste a igualdad de producto

3. Explique cuándo es necesario hacer un cambio organizacional.

R: La primera señal puede provenir de factores externos, Una segunda señal puede darse a partir de una crisis interna, una tercera señal puede llegar a partir de la necesidad de replantear la ideología y cultura organizacional de la empresa

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

R: El punto en que un estímulo ocasiona una transmisión de un impulso nervioso, se denomina umbral. Esta última explicación se conoce como la ley del todo o nada. Un umbral también es la parte inferior o escalón que hay en la puerta o entrada de una casa.

7. Enumere los cuatro tipos de pensamiento sistémico.

R: Principio de posición, Principio de relación, Principio de limitación, Principio de equifinalidad

10. ¿Qué es un agente de cambio?

R: es aquella persona que, de manera proactiva, es capaz de desarrollar acciones, actitudes y procesos para fortalecer los aspectos internos y externos

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

R: La resistencia al cambio que presenta cada individuo es diferente dependiendo, en gran medida, de las experiencias previas, y la capacidad y disposición que se posea para afrontar los cambios. La resistencia puede ser inmediata, diferida, abierta e implícita.

12. ¿Cuáles son las estrategias para superar la resistencia al cambio? Explíquelas.

R: 1ra. Estrategia: Escucha y comprende cuáles son los hábitos que tu equipo se resiste a cambiar.

Como mencionaba anteriormente, la resistencia gira entorno a algo que la persona busca defender, por lo general suelen ser hábitos. También hay casos donde la persona tiene miedo a cambiar porque no se siente en capacidad de entregar los mismos o mejores resultados bajo la nueva modalidad que se quiere implementar. Una vez entendemos la raíz de la resistencia, podemos trabajar en programas de transición o capacitación que aumenten la seguridad de nuestro equipo.

2da. Estrategia: Crea espacios controlados donde tu equipo pueda probar las nuevas herramientas o procesos a implementar.

Cuando ofrecemos entornos controlados de prueba, las personas se sienten mucho más seguras de sí mismas, la ansiedad de cometer errores disminuye y podrán conocer mucho mejor los nuevos cambios antes de implementar.

3ra. Estrategia: Integra a tu equipo en el proceso de cambio.

Al incluir a nuestro equipo de trabajo en el proceso de adaptación y toma de decisiones, ellos se sentirán parte del proyecto, por lo tanto, su participación e interés en el éxito del mismo será mucho mayor.

4ta. Estrategia: Orienta los líderes clave en tu organización acerca de los cambios y su razón.

En todo grupo de personas, ya sea en el entorno laboral o social, existen aquellos que juegan roles de liderazgo natural. Estos líderes no designados son muy fáciles de identificar ya que tienen una fuerte influencia en las demás personas de la organización. Si ellos entienden los objetivos del proyecto que buscas realizar y se sienten seguros de su participación, pueden convertirse en evangelizadores internos del cambio.

5ta. Estrategia: Presenta los beneficios que trae a cada persona en su rol de trabajo.

Todo cambio requiere un esfuerzo por parte de la persona para rehabitarse a nuevas formas, espacios y/o personas. La resistencia al cambio suele venir principalmente de personas que ya tienen un largo tiempo realizando sus actividades de la forma acostumbrada y teniendo buenos resultados. Para este perfil es importante entender cómo desde su posición se puede ver beneficiado y cómo puede lograr aún mejores resultados en comparación con su herramienta o metodología anterior. De esta manera la persona estará mucho más motivada a colaborar con el cambio

14. Comente los pasos del cambio organizacional.

R: Evaluación del entorno: Identificar los cuatro factores del entorno que son mayormente responsables de estimular el cambio organizacional; estos son los clientes, la tecnología, los competidores y los trabajadores. Otros factores que podrían ser una presión para que las organizaciones cambien son la globalización, los avances tecnológicos y las acciones de grupos de interés importantes, como serían los accionistas, las autoridades reguladoras, los sindicatos y los grupos de acción política.

Determinar la brecha de desempeño: Una brecha de desempeño se refiere a la distancia que separa lo que la organización está haciendo de lo que quiere hacer. Cuando los administradores determinan la brecha de desempeño pueden presentar respuesta clara a la pregunta ¿Qué anda mal?

Diagnóstico de los problemas de la organización: El objeto del diagnóstico de la organización es identificar la naturaleza y el grado de los problemas para obtener conocimiento de las razones que explican las brechas del desempeño antes de tomar medidas. Este responde a la pregunta ¿Por qué hay brechas del desempeño?

Articular y comunicar una visión del futuro: Los esfuerzos por producir un cambio que tienen éxito están guiados por una visión clara del futuro. Mientras los líderes no hayan formulado una visión clara y convencido a otros de que se unan a ellos para dedicarse a esa visión, no podrán generar el entusiasmo ni los recursos que se necesitan para un cambio cultural de gran escala.

Desarrollar un plan de acción: Si bien las inversiones en la planeación a menudo producen mejoras significativas en la productividad, muchas empresas inician actividades para producir un cambio significativo sin un plan de acción inmediato integrado.

Anticipar y reducir la resistencia.

Monitoreo del cambio: A medida que se desarrolla el proceso del cambio, los administradores deben monitorear las reacciones de los empleados y también los resultados. Deben vigilar las medidas del estrés de los

empleados, la satisfacción del cliente, el desarrollo de nuevos productos, la participación de mercado, la rentabilidad y otros resultados a efecto de poder evaluar las consecuencias de corto plazo y también las de largo plazo

15. Explique el modelo de investigación-acción.

R: La investigación-acción es una forma de indagación introspectiva colectiva emprendida por participantes en situaciones sociales que tiene el objeto de mejorar la **racionalidad** y la **justicia** de sus prácticas sociales o educativas, así como su comprensión de esas prácticas y de las situaciones en que éstas tienen lugar. Por otro lado, esta, al paso del tiempo, se dividió en ramas: la primera de ellas se da en el marco del fin de la segunda guerra mundial

16. Comente el concepto del DO.

R: 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. El desarrollo organizacional tiene su fundamento en el enfoque organicista que se sostiene que los integrantes de la organización desarrollan una nueva conciencia social que, conjuntamente con sus experiencias definen su rol en la organización

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

R: 1. *Brain Storming*

También conocido como tormenta o lluvia de ideas, es una técnica dirigida a fomentar el pensamiento creativo y la interacción de los equipos de trabajo.

Consiste en reunir un grupo de 5 a 8 personas para que encuentren la solución a un problema. Se solicita a los participantes que expresen ideas novedosas con libertad y que se analice cada propuesta. No debe haber ningún experto que dirija la reunión, así las personas se sentirán más motivadas a exponer sus puntos de vista. Lo ideal es que la solución que se encuentre incluya todas las sugerencias del equipo.

El *brainstorming* es una técnica muy efectiva para promover la mejora de productos y servicios: la innovación se logra mediante la motivación y el desarrollo del pensamiento creativo de los empleados.

2. Trabajo de equipo

El trabajo de equipo o *team building* es un método dirigido a que los empleados mejoren la capacidad de trabajar juntos para alcanzar las metas de la organización.

La premisa es que es posible mejorar la eficiencia de una organización promoviendo una dinámica de trabajo saludable. El principal reto es aumentar la calidad de la interacción dentro de los grupos, ya que los empleados suelen evitar la expresión de sus puntos de vista. Con esta técnica, los problemas se someten a discusión bajo la supervisión de un capacitador experto que promueve la participación y ayuda a entender los puntos de vista de cada participante.

3. Retroalimentación de encuestas

El método de retroalimentación de encuesta o *survey feedback* es una de las técnicas más populares de desarrollo organizacional. Su objetivo principal es obtener un diagnóstico acerca de la percepción de los empleados sobre temas de interés organizacional: rotación del personal, inasistencias, satisfacción en el trabajo, supervisión, beneficios, entre otros.

La información se obtiene por medio de diversos instrumentos: entrevistas, cuestionarios, encuestas. Estos datos son analizados por los gerentes y luego discutidos con los empleados; el resultado final debe ser la puesta en marcha de un plan de acciones correctivas.

4. Capacitación en sensibilidad

Se trata de una de las técnicas más antiguas de desarrollo organizacional. Es conocida también como entrenamiento en laboratorio o “Grupo T”. Su propósito es educar a los empleados y ayudarlos a entender el comportamiento de los demás.

Se crean grupos de 10 a 15 personas, no estructurados, para que discutan libremente sobre sus creencias, personalidad, ideas, actitudes; esto ocurre bajo la guía de un experto que los ayuda a comprender su conducta individual y grupal. Esta técnica mejora la capacidad de empatía de los empleados y ayuda a reducir los conflictos en la organización.

5. Gestión por objetivos

Este método, presentado por Peter Drucker en 1954, se enfoca hacia la evaluación y seguimiento del desempeño de los jefes y los empleados.

Se basa en la aplicación de cuatro pasos: formulación de objetivos generales, fijación de los objetivos individuales, autonomía en la formulación de las estrategias y evaluación del desempeño; cada empleado sabe cuál es

su responsabilidad y el resultado que se espera de su trabajo. Con esto se mejoran tanto el monitoreo del rendimiento como la eficiencia en el cumplimiento de las metas.

6. Reuniones de confrontación

Es una técnica que se utiliza para identificar problemas potenciales en la organización. Se apoya en la creencia de que los conflictos son negativos si se atienden de forma reactiva, pero positivos cuando se abordan de manera proactiva.

Se aplica en una reunión de un solo día, aunque puede utilizarse cada vez que haya tensión en la organización. La idea central es ventilar las situaciones conflictivas, identificar las causas y hallar las soluciones; en estas reuniones deben participar personal de alto nivel, empleados administrativos y una persona experta en desarrollo organizacional

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

R: La innovación hoy en día permite aprovechar los recursos para obtener mayores beneficios tanto económicos, sociales o reputacionales en caso de las organizaciones. Por ello, es fundamental estar a la vanguardia de las necesidades y tendencias actuales, así como utilizar herramientas que permitan optimizar los procesos, ofrecer nuevos productos o servicios y posicionarse de manera estratégica en el mercado.

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

R: La innovación es algo que todas las compañías buscan y pocas logran para enfrentar la alta competitividad del mercado. Aquellas que no la desarrollan están sentenciadas a caer ante los competidores. Por ese motivo, es fundamental saber cómo incentivar la innovación en las empresas. Esto se logra a través de los siguientes lineamientos: Desde la cabeza, Cambio cultural, Retroalimentación, Equipos completos