

6 DE DICIEMBRE DE 2020.

UNIVERSIDAD DEL SURESTE.

SAIDE SELENE VELAZQUEZ GALLARDO.

MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

VICTOR ANTONIO GONZALES SALAS.

[CUESTIONARIO, CAPITULO 14, PAGINA 450.](#)

1. Comente los cambios que están ocurriendo en la era del conocimiento y cómo repercuten en las organizaciones. Algunos **ejemplos de cambios en las organizaciones** son: - Cambiar personal (De cualquier nivel alto, medio o bajo). - Poner en marcha nuevos procedimientos de trabajo. - Modificar los horarios de trabajo. **descongelar valores antiguos: cambiar y recongelar estos nuevos valores.** Descongelar, El cambio, Recongelamiento.

2. Explique los principios clásicos de las organizaciones: productividad, calidad y competitividad. **LA RELACIÓN ENTRE COMPETITIVIDAD, PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD** 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. Al iniciar un proceso de cambio organizacional puede ser visto como una labor complicada, pero lo cierto es que son muchos los beneficios que puede brindar a la empresa. Para una eficiente gestión del cambio y desarrollo organizacional es esencial que los gestores de dicho proceso sepan identificar las señales que indican el mejor momento para su aplicación.

**La primera señal puede provenir de factores externos.** La coyuntura económica, social o tecnológica puede motivar la necesidad de introducir cambios en los procesos operativos de la empresa o en su forma de gestionar los recursos humanos. Es necesario que los líderes de un negocio estén atentos a estos factores para determinar el momento adecuado para realizar los cambios.

**Una segunda señal puede darse a partir de una crisis interna.** 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.

Finalmente, **una tercera señal puede llegar a partir de la necesidad de replantear la ideología y cultura organizacional de la empresa** con el fin de propiciar un ambiente de trabajo atractivo para todos los colaboradores. En este caso, el cambio puede realizarse como un medio para fomentar una mejor relación entre los miembros de una organización a través de estrategias de motivación y fidelización.

4. Comente el ciclo de vida de las organizaciones según Greiner y Adizes. El modelo de 1972 Fases del Crecimiento de **Greiner** describe cinco fases de desarrollo y crecimiento de las **organizaciones**: ... Crecimiento sostenido, estructura de organización funcional, contabilidad, gestión de capital, incentivos, presupuestos, estandarización de procesos. Termina por una crisis de autonomía.

#### **CICLO DE VIDA DE ORGANIZACIONES (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.

5. Explique el concepto de Lexis, que ve el proceso de cambio como una interacción de fuerzas. Según la teoría del campo desarrollada por Kurt Lewin, existen fuerzas y factores dentro del entorno psicológico de un individuo o de un grupo que determinan la situación. Estas fuerzas generalmente son dos y de sentido opuesto. Por un lado existen las **fuerzas motivadoras** hacia los objetivos y por otro lado las **fuerzas inhibitoras** que paralizan la progresión hacia las metas objetivo. Con estas dos premisas básicas, Lewin desarrolló su modelo de teoría de campo como pilar fundamental para conseguir transformaciones y cambios en las organizaciones con garantía de éxito tanto a nivel personal como colectivo.

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/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. **Ejemplo:** un auto. Es un sistema complejo, con un mínimo nivel de abstracción. ... ® Podemos entender el **pensamiento sistémico** como la capacidad de

comprender las relaciones que existen entre los diversos componentes de un sistema organizacional que obtiene resultados deseados o indeseados

8. Compare los antiguos factores del éxito organizacional con los nuevos. Tom Peters y Robert Waterman identificaron en su libro "In Search of Excellence" siete aspectos que una **empresa** debe alinear para su **éxito**: estrategia, estructura, sistema, estilo, personal, habilidades y valores compartidos. Y los nuevos factores son : los cinco **factores** serán claves para el **éxito** empresarial: creatividad, tolerancia al riesgo, capacidad de respuesta a las oportunidades, liderazgo y la capacidad de aprovechar los derechos que se le otorgan

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.

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.

12. ¿Cuáles son las estrategias para superar la resistencia al cambio? Explíquelas. **Resistencia al cambio: ¿Cómo enfrentarla?**

- 1) Educación y comunicación. La mejor forma **de** combatir la **resistencia al cambio** es anticiparse a cualquier reclamo generado por falta **de** información. ...
- 2) Participación. ...
- 3) Generar compromiso.
- 4) Justicia y consistencia.
- 5) Relaciones positivas.

13. ¿Cuáles son las variables de la situación que deben tomarse en cuenta para elegir esas estrategias? Explíquelas. Necesitas disponer **de** toda la información necesaria, analiza los pros y los contras **de** cada una **de** las **estrategias**, Tu **estrategia** debe ser flexible y estar abierta a los cambios, Busca **estrategias** innovadores, Tu **estrategia** corporativa debe adaptarse a tu mercado meta.

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. 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. El **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**: Esta técnica consiste en la elaboración de cuestionarios en los que los colaboradores deberán calificar a la empresa en temas como los valores de la organización, innovación, el clima laboral, coordinación de grupos, etc. A partir de estos datos se pueden identificar los problemas que podrían aquejar a la empresa a nivel organizacional.

**Formación de equipos**: Las empresas se sostienen en el trabajo en equipo. Bajo este principio, la técnica de 'Formación de equipos' se enfoca en fortalecer las relaciones entre colaboradores y el trabajo colaborativo a través de una serie de ejercicios. Estos incluyen análisis de los roles en el equipo, fijación de metas y objetivos, y desarrollo de relaciones interpersonales.

**Círculos de calidad**: Consiste en la reunión de un grupo de personas para detectar, analizar y solucionar los posibles problemas que podrían afectar el entorno de trabajo. Esta técnica permite que los colaboradores puedan trasladar sus preocupaciones y sus ideas a la administración.

18. Explique por qué es necesaria la innovación en las organizaciones. Nos encontramos en un mercado cada vez más competitivo, **por** eso se hace más **importante** innovar. La **innovación** hoy en día permite aprovechar los recursos para obtener mayores beneficios tanto económicos, sociales o reputacionales en caso **de** las **organizaciones**.

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**.