

Define al Desarrollo Organizacional (DO).

como el proceso de conocer y cambiar la salud, la cultura y el desempeño de la organización. Está diseñado para mejorar las habilidades, el conocimiento y la efectividad individual de una empresa en términos de todos sus objetivos.

Explica el objetivo del DO. Proporcionar entusiasmo y satisfacción en la empresa. Proponer soluciones creativas a los problemas de la organización. Mejorar los procesos de comunicación e información. Lograr que las metas sean compatibles y optimistas.

Define qué es aprendizaje. es el proceso a través del cual se modifican y adquieren habilidades, destrezas, conocimientos, conductas y valores

4. Explica qué es descongelamiento y congelamiento de la cultura organizacional.

La teoría dice que el primer estado o descongelamiento comienza cuando se reducen las tensiones y los problemas existentes para poder llevar a cabo un nuevo proceso. ... El último proceso del modelo se llama congelamiento y es la estabilización del nuevo estado

5. Explica la importancia de la cultura para la aplicación del DO.

La cultura organizacional es el valor fundamental que aprecian los empleados, generando un impacto en la moral, la motivación, satisfacción y productividad en la compañía

6. Menciona las fases de cambio de comportamiento individual de Jassen.

NEGACION. ETAPAS (CAMO DE ACTITUD). CONFUSION. RENOVACION.
COMPLACENCIA

7. ¿Qué es complacencia? Satisfacción o placer con que se hace o se recibe algo.

8. ¿Qué es negación? es un mecanismo de defensa que consiste en enfrentarse a los conflictos negando su existencia o su relación o relevancia con el sujeto

9. ¿Qué es confusión? Falta de orden o de claridad cuando hay muchas personas o cosas juntas.

10. ¿Qué es renovación? Acción y resultado de adquirir una persona o una cosa un aspecto que la haga parecer nueva, o de hacer que una cosa la adquiera.

11. Menciona las etapas básicas del proceso estratégico-táctico del DO.
TECNICAS Y METODOS DE DESCRIPCION DEL SISTEMA ORGANIZACIONAL.
RELACIONES ENTRE LOS ELEMENTOS Y SUBSISTEMAS

12. Menciona en qué consiste el diagnóstico del sistema de la organización. se define como el análisis que se hace para evaluar la situación de la empresa, sus problemas, potencialidades y vías eventuales de desarrollo.

13. Di en qué consiste el desarrollo de una estrategia para mejoramiento. Esta estrategia se usa para identificar donde y cuando ocurren o no ocurren los problemas.

14. ¿En qué consiste la movilización de recursos? es un proceso que implica un diálogo y una participación continuos a fin de crear lazos de confianza

15. ¿Cuáles son las herramientas típicas del diagnóstico?

Diagrama de afinidad, Diagrama de relaciones, Diagrama matricial, Análisis matricial de variaciones, Diagrama de árbol Gráficas de proceso de decisiones programadas, Diagrama de flechas.

16. ¿Cómo se utilizan las escalas de Lickert en el diagnóstico

La Escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración.

17. ¿Qué elementos debe contener el dictamen del agente de cambio? La motivación es su arma número uno, ya sea para trascender el éxito, buscando siempre una nueva meta; o superar el fracaso, llevando un manejo emocional inteligente y aprovechando siempre la experiencia como aprendizaje y plataforma para seguir adelante.

18. ¿En qué consiste el Modelo europeo de evaluación de desempeño de la EFQM (Fundación Europea para la Calidad Directiva)?

19. Menciona las disciplinas que requieren las empresas para aprender, según Peter Senge. disciplinas: Dominio personal, Modelos Mentales, Aprendizaje en equipo, Visión compartida y Pensamiento Sistémico.

20. ¿Qué es mejora? Cambio o progreso de una cosa que está en condición precaria hacia un estado mejor.

21. ¿Qué es desarrollo? Acción de desarrollar o desarrollarse.

22. ¿Qué es aprendizaje? es el proceso a través del cual se modifican y adquieren habilidades, destrezas, conocimientos, conductas y valores

23. Explique las cuatro perspectivas que se miden a través del Cuadro de Mando Integral. Financiera, de Cliente, de Procesos Internos y de Crecimiento y Aprendizaje.

24. Mencione y explique las fases del ciclo conocimiento-aprendizaje. la experiencia concreta, la observación reflexiva, la conceptualización abstracta y la experimentación activa.