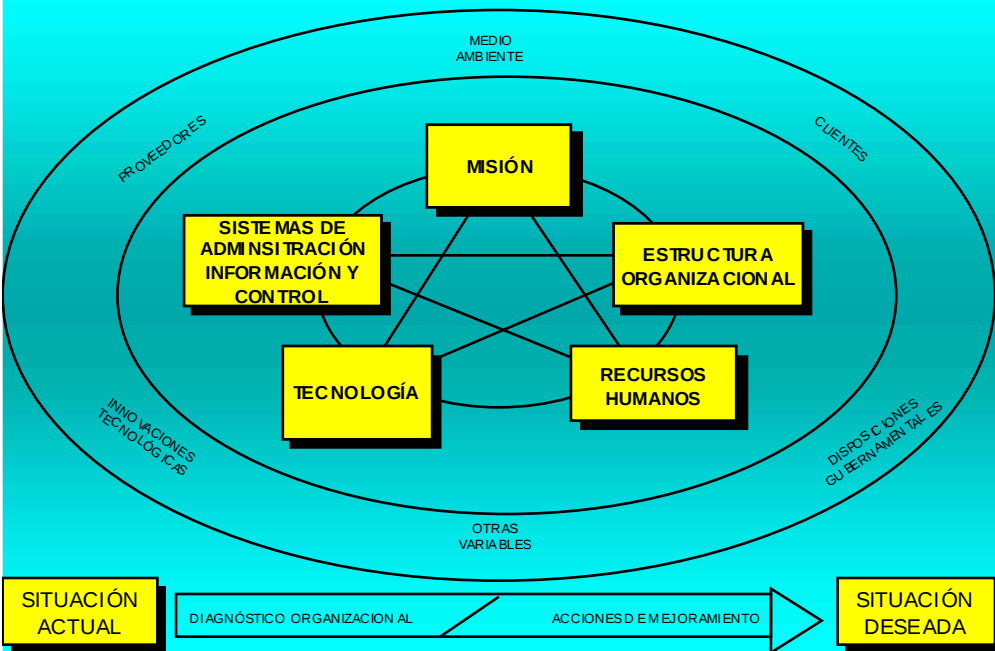


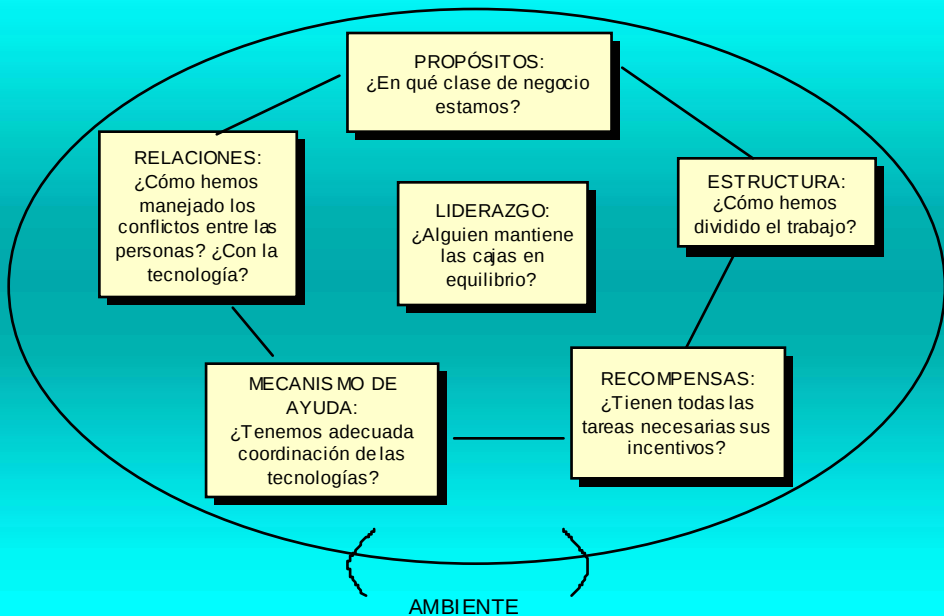
MODELO DE DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL



VARIABLES COMPRENDIDAS EN EL MODELO

Misión	Estructura Organizacional	Sistemas de Administración información y control	Tecnología	Recursos Humanos	Entorno
Propósito	Estructura organizacional	Organización del trabajo	Máquinas y herramientas	Cantidad -No puestos -No vacantes -Proyecciones de Rec. Hum.	Medio ambiente
Objetivos					Clientes
Metas	Tramos de control Puestos	Sistemas de información	Métodos y procedimientos técnicos	Calidad -Capacitación tec. y admiva. -Resultados de evaluaciones	Disposiciones gubernamentales
Programas	Estructura funcional	Sistemas de control			Proveedores
Productividad	Diferenciación integración	Mecanismos de coordinación	Avances tecnológicos	Índices de comportamiento Ausentismo, rotación, promociones, tiempo extra.	Filiales
Efectividad	Interfaces externas e internas	Métodos y procedimientos administrativos		Sistemas de recompensas	Innovaciones tecnológicas
	Descripciones de puesto			Liderazgo	
	Diseño del trabajo			Relaciones grupales Comunicación, conflictos colaboración, retroalimentación participación, toma de decisiones	
	Cargas de trabajo			Condiciones físicas	Las variables del entorno se analizan en base al sistema diagnosticado
				Percepción De la organización Del puesto Del Área	

EL MODELO DE SEIS-CAJONES DE MARVIN R. WEISBORD



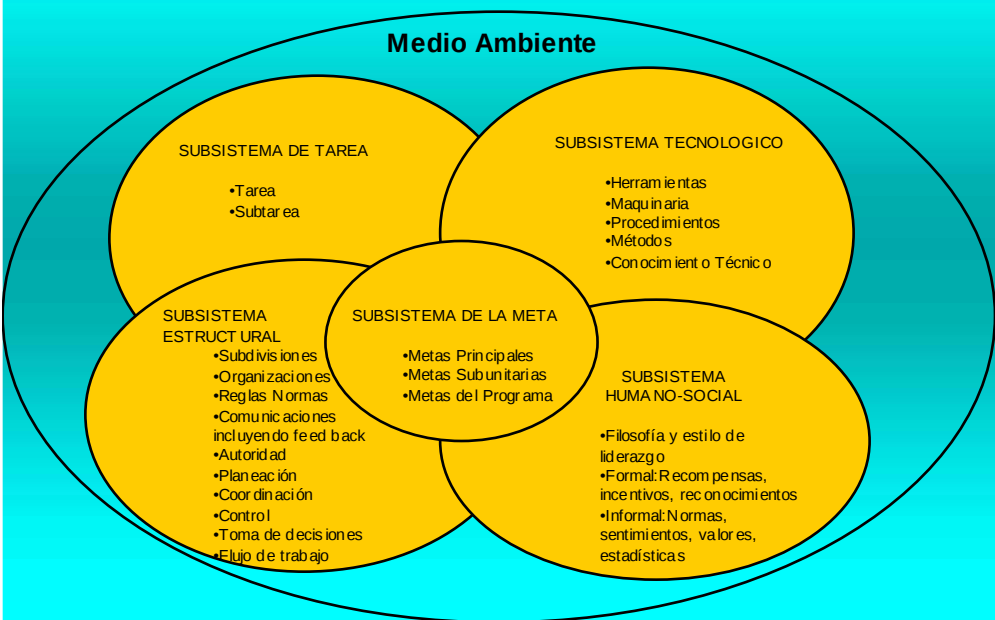
MODELO Mc. KINSEY



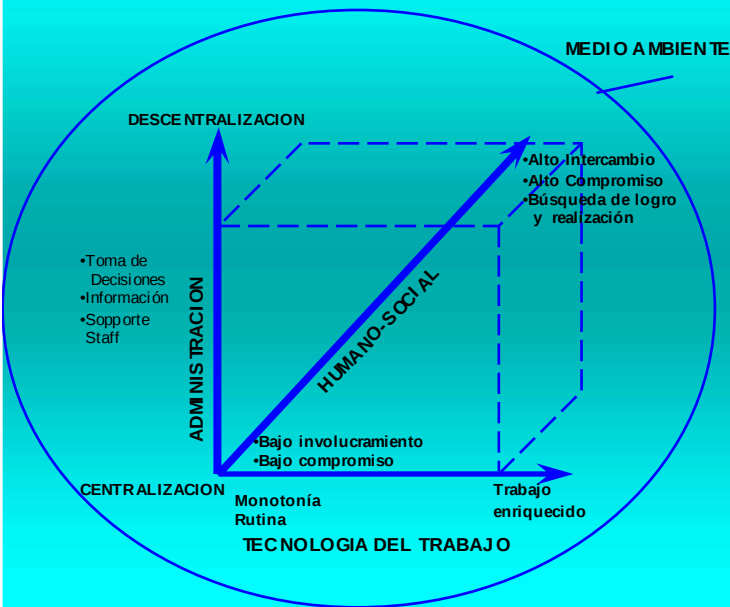
**FACTORES DEL CAMBIO SISTÉMICO
(BASADO EN RESULTADOS DE EXPERIENCIAS EXITOSAS)**



MODELO DE FRENCH Y BELL



MODELO DE DIAGNOSTICO TRIDIMENSIONAL PATRICK WILLIAMS



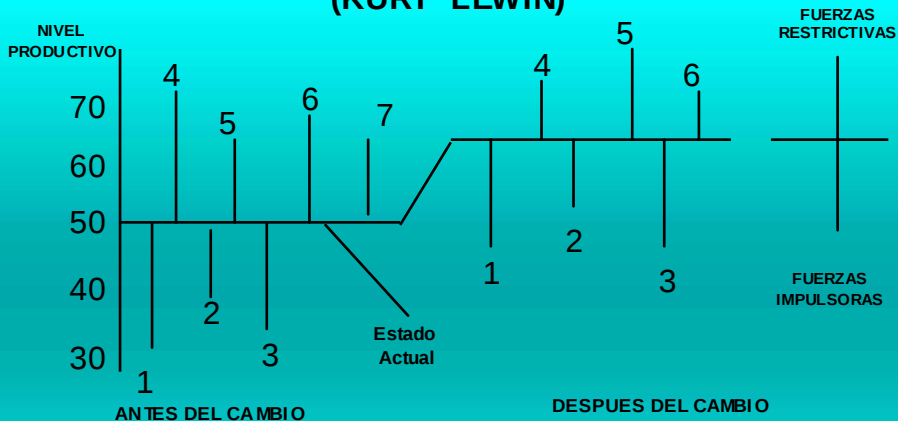
CONCEPTOS DE APOYO

Visión total de la organización.

Los esfuerzos hacia la efectividad demandan una clara visión del todo.

La Organización es un sistema complejo compuesto de varios subsistemas que se influyen mutuamente y con su medio ambiente.

ANALISIS DEL CAMPO DE FUERZAS (KURT LEWIN)



FUERZAS IMPULSORAS

- 1 Presión del supervisor
- 2 Deseo por ganar más incentivos
- 3 Competencia con otros grupos

FUERZAS RESTRICTIVAS

- 4 Falta de interés
- 5 Insatisfacción con la supervisión
- 6 Mantenimiento pobre al equipo
- 7 Salarios inadecuados

PROCEDIMIENTO

1. Determine el o los problemas
2. Identifique y describa la situación actual
3. Identifique la meta a alcanzar o cambio deseado
4. Liste los factores que influyen sobre la situación
5. Identifique las fuerzas impulsoras y restrictivas
6. Desarrolle una estrategia para lograr el cambio

MODELO SENSING



DIMENSIONES DEL DIAGNÓSTICO

FIRO "B"
S D I
LIFO
ESTILO DE APRENDIZAJE
MOTIVACIONES Y VALORES
COLAGE
ASSESMENT CENTER
BIONERGÉTICA

INTRA-PERSONAL
(AUTODIAGNÓSTICO)

1

INTER-PERSONAL

2

SENSIBILIZACIÓN
FEED-BACK
MANEJO DE CONFLICTO
NEGOCIACIÓN DE ROLES

DINÁMICA DE GRUPOS
TEAM BUILDING
INTERGROUP-BUILDING
ANÁLISIS DE FUERZAS
TORI

INTRA-GRUPOS
INTER-GRUPOS

3

SISTEMA TOTAL
Y
SU MEDIO AMBIENTE

4

OPEN SYSTEM
PLANNING
CLIMA
ORGANIZACIONAL
CAMBIO PLANEADO
EFECTIVIDAD Y
CALIDAD DE VIDA
SOCIO-TEC