

Índice

Índice del Contenido

Introducción

PRIMERA PARTE. Aspectos teóricos

1. Fundamentos del diagnóstico

- 1.1. ¡Me alegra poder decirle que usted está bien!
- 1.2. El sistema organizacional
- 1.3. La epistemología... c'est moi!
- 1.4. Las garantías del método científico
- 1.5. La porfía de los hechos, la objetividad y los molinos de viento
- 1.6. Seamos objetivos: hablemos de la (objetividad)
- 1.7. El diagnóstico de una organización
- 1.8. Preguntas

2. El diagnóstico organizacional

- 2.1. Hablemos de organizaciones
- 2.2. El estudio de las organizaciones
- 2.3. Diagnóstico y desarrollo organizacional
- 2.4. Perspectivas del diagnóstico organizacional
- 2.5. Diagnóstico y eficiencia organizacional
- 2.6. Diagnóstico, cambio, determinación estructural y codiagnóstico
- 2.7. Preguntas

3. Modelos de análisis

- 3.1. De la organización al caos y del caos a la organización
- 3.2. Criterios y modelos
- 3.3. Modelo de contingencias
- 3.4. Mintzberg y la "estructura en cinco"
- 3.5. Modelo de Hax y Majluf
- 3.6. Do it yourself!... Modelo para armar
- I. Organización-ambiente
- II. Cultura y cultura organizacional
- III. Estructura
- IV. Comunicaciones
- V. Poder, autoridad y liderazgo
- VI. Conflicto
- VII. Descripción, evaluación de cargos y desempeño
- VIII. Motivación
- IX. Clima laboral
- X. Sindicatos
- XI. Toma de decisiones
- 3.7. Preguntas

SEGUNDA PARTE. Procesos y técnicas de diagnóstico organizacional

4. La demanda inicial

- 4.1. El diagnóstico es una intervención
- 4.2. ¿Con quién tengo el gusto de estar hablando?
- 4.3. El contrato
- 4.4. El proyecto
- 4.5. Ejemplo de proyecto de diagnóstico
- 4.6. Preguntas

5. Entrevista y cuestionario

- 5.1. La observación
- 5.2. La entrevista
 - 5.2.1. Condiciones de la entrevista
 - 5.2.2. Curso de la entrevista
- 5.3. El cuestionario
 - 5.3.1. La prueba del cuestionario
- 5.4. Preguntas

6. El grupo de diagnóstico

- 6.1. La entrevista grupal

- 6.1.1. Desarrollo de la entrevista grupal
- 6.2. El grupo de discusión
- 6.2.1. Utilidad del grupo de discusión
- 6.3. El seminario de diagnóstico
- 6.3.1. Desarrollo del seminario de diagnóstico
- 6.4. Conclusión
- 6.5. Preguntas

TERCERA PARTE. Dimensiones del diagnóstico organizacional

7. Diagnóstico del tiempo

- 7.1. El tiempo pasa
- 7.2. La distribución organizacional del tiempo
- 7.3. El tiempo como símbolo de status
- 7.4. Tiempo y cultura
- 7.5. La determinación del uso del tiempo
- 7.6. El uso del tiempo y su desperdicio
- 7.7. Diagnosticando el uso del tiempo
- 7.8. Preguntas

8. Diagnóstico de la cultura organizacional

- 8.1. Concepto de cultura organizacional
- 8.2. La cultura organizacional en el contexto latinoamericano
- 8.3. Dificultades del estudio de la cultura organizacional
- 8.4. Difusión del diagnóstico de cultura organizacional
- 8.5. Una metodología para el diagnóstico de culturas organizacionales
- 8.6. Conclusión
- 8.7. Preguntas

9. Diagnóstico del clima organizacional

- 9.1. El concepto de clima organizacional
- 9.2. Características del clima organizacional
- 9.3. Formas de clima organizacional
- 9.4. Participación y clima
- 9.5. Técnicas para el diagnóstico del clima organizacional
- 9.6. Procedimientos del diagnóstico de clima organizacional
- 9.7. Preguntas

10. Diagnóstico de procesos

- 10.1. El concepto de poder
- 10.2. Características del poder en las organizaciones
- 10.3. Diagnóstico del poder y el liderazgo
- 10.4. Otros procesos
- 10.4.1. Comunicaciones
- 10.4.2. Toma de decisiones
- 10.4.3. Conflicto
- 10.4.4. Cambio
- 10.4.5. Identidad organizacional
- 10.5. Preguntas

11. Conclusión

- 11.1. El diagnóstico como proceso permanente
- 11.2. El diagnóstico como codiagnóstico
- 11.3. La consultoría de procesos
- 11.4. Investigación-acción
- 11.5. Balance social
- 11.6. Después del diagnóstico
- 11.7. Preguntas