



Nombre de alumnos: Ana mercedes Aguilar García

Nombre del profesor: Lic. Julio cesar medina

Nombre del trabajo: ensayo y mapa conceptual

Materia: organización y administración

Grado: 7mo

Grupo: único

Comitán de Domínguez, Chiapas a 05 de diciembre del 2020.

Reorganización y diseño organizacional.

El cambio organizacional

- ° El proceso de organización no es estático, el entorno actual caracterizado por grandes avances tecnológicos y la globalización de la economía ha originado una feroz competencia que provoca la necesidad de las organizaciones de adaptarse continuamente para sobrevivir y permanecer en el mercado.
- ° Las empresas que deseen trabajar con mayores probabilidades de éxito y garantizar su permanencia, deben considerar el rediseño organizacional, que si en otras épocas era una necesidad propia de la evolución y crecimiento natural de las organizaciones.

Cultura organizacional

- ° La cultura organizacional es el conjunto de valores, símbolos, creencias y tradiciones, así como normas, procesos, estructuras y sistemas que existen en una organización.
- ° cuando se diseña una organización habrá que considerar los dos subsistemas que conforman la cultura organizacional: el sistema formal integrado por las estructuras, políticas, sistemas y proceso y el informal que comprende los valores, creencias, símbolos y tradiciones.
- ° Todo cambio origina resistencia en el personal, por lo que no es fácil implantarlo.

Reingeniería de procesos

- ° La reingeniería es el rediseño radical de los procesos, con la finalidad de lograr cambios espectaculares en la disminución de costos, recursos y tiempo para mejorar la calidad de la organización.
- ° La reingeniería es de gran importancia ya que a través de ésta se optimizan los procesos apoyados en los sistemas informáticos, en una visión a través de la cual los esfuerzos de la empresa se enfocan hacia la satisfacción de las necesidades de los clientes internos y externos.

ENSAYO:

4.4 DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El desarrollo organizacional es el conjunto de técnicas, herramientas y prácticas destinadas a mantener un correcto funcionamiento de una empresa, grupo u organización, dinamizando los procesos y generando un favorable ámbito de trabajo. Suele estar a cargo de personal especializado en relaciones humanas, psicología organizacional u empresarial y profesiones afines.

Se define al desarrollo organizacional 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.

El desarrollo organizacional surge como una respuesta a las características de continuo cambio de las organizaciones. Sus principales creadores son Warren Bennis y Richard Beckhar. El desarrollo organizacional se basa en los siguientes supuestos. Cada época crea la forma de organización más acorde con sus características y necesidades.

Debido a los cambios continuos en el entorno, es necesario revitalizar y reconstruir las estructuras organizacionales. Una de las formas de cambio en las organizaciones consiste en modificar la cultura organizacional. Estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones de tal forma que éstos puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo la cultura organizacional mediante la transformación de los sistemas tradicionales y la utilización de las disciplinas de comportamiento humano.

Características: Una estrategia educativa para lograr un cambio planeado en la organización. Los cambios están ligados directamente a alguna de las siguientes necesidades, Crecimiento, destino, identidad y revitalización. Mejoramiento de clima organizacional, Calidad y eficiencia Se orienta hacia la administración participativa y al desarrollo de equipos de trabajo El desarrollo organizacional sigue la tendencia de los sistemas orgánicos. Según Bennis, las características de los sistemas mecánicos en relación con los sistemas orgánicos.

Etapas: Sensibilización. Todo proceso de cambio se genera con la concientización del equipo directivo de la necesidad de efectuar mejoras y modificaciones a la organización para afrontar el entorno competitivo.

Educación. La educación es una constante durante todo el proceso de desarrollo organizacional; inicia con la capacitación de los miembros del equipo directivo en

las principales estrategias educativas con la finalidad de que las apliquen en cada una de las etapas, posteriormente se capacita a todos los niveles de la organización para involucrarlos en las funciones que les corresponden para lograr el cambio.

Diagnóstico. El agente de cambio junto con el equipo directivo define, aplicando las estrategias del DO la situación actual de la cultura organizacional.

Diseño del modelo estratégico ideal. Una vez definida la situación actual se diseña el modelo estratégico ideal con la finalidad de lograr una mejor situación de la empresa, en esta etapa se determinan los objetivos del programa, así como los cursos de acción necesarios y el tiempo para lograr un cambio planeado en la organización.

Implantación. Este proceso se facilita debido a que todo el personal participó en el diseño y está debidamente capacitado en su aplicación.

Retroinformación. Durante la implantación y la operación del modelo se establecen sistemas de retroalimentación para elaborar los ajustes y mejoras correspondientes.

Reorganización: Las estructuras, procesos y sistemas son el cimiento a través del cual se llevan a cabo todas las funciones de la empresa.

Los cambios organizacionales pueden variar desde pequeños ajustes hasta cambios radicales, los cuales se realizan en un solo procedimiento o en toda la organización. Lo ideal es diseñar organizaciones flexibles que puedan irse adaptando a las nuevas exigencias.

Unas de las etapas son: **Aceptación y compromiso de la dirección.** Como en cualquier proyecto el apoyo y convencimiento de la dirección para efectuar la reorganización es básica.

Sensibilización. Todo cambio origina resistencia y temor en el personal afectado, por lo que es necesario involucrar y convencer al personal de las ventajas de la reorganización.

Integración del equipo de reorganización. La reorganización puede efectuarse a través de consultores externos, del área de organización o sistemas y procedimientos o de una manera mixta.

Análisis y validación de la información. Una vez recopilada la información se procede a analizarla y a elaborar los diagramas de proceso actual, esto es importante debido a que en muchas ocasiones existen diagramas, manuales o sistemas que no se llevan a cabo de la manera en que se presentan. Propuesta. Se diseña la propuesta, incluyendo los diagramas correspondientes, el programa específico de acción, así como el análisis del costo beneficio. Es importante tomar

en cuenta las sugerencias del personal involucrado al elaborar las propuestas y someterlas a consideración de los altos directivos para su aprobación antes de su implantación, para efectuar ajustes necesarios y facilitar su aceptación.

Implantación. Esta etapa es trascendental, se requiere capacitar al personal en los nuevos procesos y, en ocasiones, trabajar en paralelo con los anteriores. La resistencia al cambio y la aceptación de la reorganización será fácil si durante todo el proceso se ha involucrado al personal afectado. las empresas se caracterizan por horarios de trabajo tan absorbentes, que a pesar de las compensaciones económicas que ofrecen, van en detrimento de la calidad de vida del trabajador. Es por ello que el diseño organizacional debe orientarse a incrementar su productividad, pero considerando el desarrollo integral del personal como parte vital del éxito empresarial.