



Nombre de alumnos: itzury manuela Aguilar García

Nombre del profesor: julio cesar medina

Nombre del trabajo mapa sinóptico

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. El cambio en las organizaciones comprende no sólo las estructuras sino de la cultura organizacional.

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 que se efectuaba con cierta periodicidad, en la actualidad resulta indispensable, ya que en ocasiones debe realizarse continuamente para ajustarse a las necesidades del entorno.

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. Es la forma de vivir de una organización.

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.

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.

Desarrollo organizacional

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.



Nombre de alumnos: itzury manuela Aguilar García

Nombre del profesor: julio cesar medina

Nombre del trabajo ensayo

Materia: organización y administración

Grado: 7mo

Grupo: único

Comitán de Domínguez, Chiapas a 05 de diciembre del 2020

4.4 Desarrollo organizacional

Introducción

El desarrollo organizacional es el funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización al capital humano el proceso creando un estilo y enseñanza así una meta 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 nos dice que Es un esfuerzo planificado de toda la organización y administrado desde la alta gerencia para aumentar la efectividad y el bienestar de la organización por medio de intervenciones planificadas en los procesos de la entidad, las cuales aplican los conocimientos de las ciencias del comportamiento.

Características:

- a) Una estrategia educativa para lograr un cambio planeado en la organización.
- b) Los cambios están ligados directamente a alguna de las siguientes necesidades: o Crecimiento, destino, identidad y revitalización. o Mejoramiento de clima organizacional. o Calidad y eficiencia. c) Se orienta hacia la administración participativa y al desarrollo de equipos de trabajo.
- d) El desarrollo organizacional se efectúa a través de un agente de cambio que normalmente es un consultor externo e implica una relación de colaboración con todos los miembros de la organización.
- e) Se utilizan una serie de estrategias educativas tales como: o Mejoramiento en la competencia interpersonal. o Desarrollo de una creciente comprensión entre los grupos de trabajo y entre los miembros de cada uno de éstos a fin de reducir las tensiones. o Desarrollo de mejores métodos de “solución de conflictos”. En lugar de los métodos tradicionales que se basan en la represión, las transacciones o en los acuerdos intermedios, se utilizan métodos basados en las ciencias del comportamiento

Etapas

El proceso de desarrollo organizacional se logra a través de las siguientes etapas:

1. **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.
2. **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.

3. **Diagnóstico.** El agente de cambio junto con el equipo directivo definen, aplicando las estrategias del DO la situación actual de la cultura organizacional el diagnóstico abarca dos subsistemas principales: el formal que comprende la estructura organizacional, los procesos y sistemas; y el informal, o sea los valores, tradiciones y mecanismos implícitos.
4. **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 90 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. el modelo parte de los objetivos estratégicos y de la propuesta para dicho nivel, éste es elaborado por los directivos, posteriormente se transfiere a los niveles jerárquicos inmediatos para que a su vez desarrollen los objetivos y estrategias
5. **Implantación.** Consiste en implementar de manera gradual y debidamente priorizada en todos los niveles, el modelo definido en la etapa anterior. Este proceso se facilita debido a que todo el personal participó en el diseño y está debidamente capacitado en su aplicación.
6. **Retroinformación.** Durante la implantación y la operación del modelo se establecen sistemas de retroalimentación para elaborar los ajustes y mejoras correspondientes

4.5 Reorganización

Las estructuras, procesos y sistemas son el cimiento a través del cual se llevan a cabo todas las funciones de la empresa. Sin embargo, éstos no pueden permanecer estáticos, existen varios factores que originan la necesidad de efectuar adecuaciones y cambios en las organizaciones.

Entre las más importantes destacan:

- El crecimiento mismo de la organización
- Demandas del mercado
- Cambios tecnológicos
- El entorno global.
- Las estrategias corporativas.
- La competencia.

- Problemas de destino, crecimiento, financieros, de gestión o de relaciones interpersonales.

Lo ideal es diseñar organizaciones flexibles que puedan irse adaptando a las nuevas exigencias. Sin embargo, no todas las empresas tienen esta posibilidad y en ocasiones es necesario efectuar una reorganización.

Las etapas que deben seguirse para llevar a cabo la reorganización son:

- 1. Aceptación y compromiso de la dirección.** Como en cualquier proyecto el apoyo y convencimiento de la dirección para efectuar la reorganización es básica. Debe aprobar el programa calendarizado de ésta.
- 2. 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.
- 3. 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. En cualquiera de los casos es conveniente involucrar al personal relacionado directamente con el área o procesos a reorganizar.
- 4. Recopilación de información.** Consiste en allegarse a todos los datos necesarios para definir y analizar la problemática, las deficiencias y necesidades administrativas. Los instrumentos de recopilación de información son: o Entrevistas, cuestionarios, formatos de técnicas de organización. o Reportes y sistemas, manuales y diagramas.
- 5. 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.
- 6. Diagnóstico.** A partir del análisis de la información se elabora el diagnóstico en donde se anotan las fallas detectadas y las propuestas correspondientes.
- 7. 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
- 8. Implantación.** Esta etapa es trascendental, se requiere capacitar al personal en los nuevos procesos y, en ocasiones, trabajar en paralelo con los anteriores
- 9. Evaluación y retroalimentación.** Un monitoreo constante de resultados para efectuar los ajustes requeridos es importante para lograr con éxito la reorganización y garantizar la implantación.

Actualmente, 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.

