



**universidad del sureste**

**Materia:** relaciones laborales

**Trabajo:** CUESTIONARIO

**Docente:** victor salas

**Alumna:** Blanca Sanahi Pérez Pérez

**Grado:** 3 cuatrimestre p: Lic. Medicina veterinaria y zootecnia

**Comente los cambios que están ocurriendo en la era del conocimiento y cómo repercuten en las organizaciones:**

Con el propósito de gestionar los distintos procesos por los que atraviesan las organizaciones educativas en aras de alcanzar su desarrollo organizativo, y responder así a las demandas emergentes del entorno, el presente artículo tiene como objetivo realizar una revisión conceptual de los principales fundamentos asociados al desarrollo organizacional.

**Explique los principios clásicos de las organizaciones: productividad, calidad y competitividad:** teniendo en cuenta los factores tierra, recursos físicos, capital y trabajo. La organización es parte fundamental del estudio de la administración. Todas las organizaciones se ven afectadas por factores internos y externos que influyen directamente en su funcionamiento. En la actualidad se vive un ambiente industrializado en las organizaciones donde los recursos humanos están muy orientados hacia el rendimiento

Explique cuándo es necesario hacer un cambio organizacional:

Para una eficiente gestión del cambio y desarrollo organizacional es esencial que los gestores de dicho proceso sepan identificar las señales que indican el mejor momento para su aplicación.

**La primera señal puede provenir de factores externos.** La coyuntura económica, social o tecnológica puede motivar la necesidad de introducir cambios en los procesos operativos de la empresa o en su forma de gestionar los recursos humanos.

**Una segunda señal puede darse a partir de una crisis interna.** Problemas de carácter operacional, estratégico, de resultados o de liquidez pueden motivar la necesidad de un cambio organizacional **una tercera señal puede llegar a partir de la necesidad de replantear la ideología y cultura organizacional de la empresa** con el fin de propiciar un ambiente de trabajo atractivo para todos los colaboradores.

Comente el ciclo de vida de las organizaciones según Greiner y Adizes:

Todo tiene un inicio y un final, las organizaciones no son la excepción, según Ichak Adizes quien describe las 10 etapas del ciclo de vida de una organización:

1. Concepción: A alguien se le ocurre una idea sobre negocios que encuentra emocionante, considera las posibilidades, las analiza desde distintos ángulos y luego se compromete con ella.
2. Nacimiento o Fase de Arranque de la Organización: La Organización está recién nacida, los sistemas y procedimientos o políticas son casi nulos, hay poco personal y todos se conocen bien, el énfasis es vender/producir/ sobrevivir pueden necesitarse aportaciones de nuevo capital.
3. La infancia o Fase de Crecimiento de la Organización: El interés principal ya no son las ideas sino cómo lograr resultados. La necesidad más urgente es la de vender y producir. Se buscan, arrebatadamente, oportunidades para aumentar los ingresos.
4. Fase de Adolescencia de la Organización: Como la organización entra en una etapa de rápido crecimiento, los socios fundadores se creen incapaces de cometer errores.
5. Fase de la Organización Plena: Esta etapa se caracteriza por una claridad de visión y de misión, y un equilibrio entre la flexibilidad y el control. La organización continúa creciendo por medio de la satisfacción de las necesidades de los clientes y la creación de nuevos productos o servicios
6. Fase de la Organización Estable o Edad Mediana (PAEl). La etapa de la estabilidad se caracteriza por un crecimiento constante y una concentración cada vez mayor en los resultados financieros a corto plazo. Hay un tenue cambio de énfasis, de la innovación al control y la integración
7. Fase de la Organización Aristocrática o de la Vejez: La organización comienza a centrarse cada vez más en las formas y menos en los contenidos. Para desenvolverse bien dentro de la organización resulta necesario complacer al jefe y no hacer olas. La organización comienza a perder su fuerza empresarial.
8. Fase de Burocracia Temprana o Retiro: El espíritu innovador y el deseo de producir y/o vender han disminuido, llegará finalmente una época donde las ventas o las utilidades o ambas empezarán a disminuir. El recurso tradicional de aumentar precios dejará de tener efecto.
9. Fase de la Organización Burocrática: La organización trata de aislarse del mundo exterior y quienes hacen negocio con ellas pueden sentirse frustrados de llenar formas y no obtener resultados.
10. Fase de Desaparición o Muerte. Fase que no necesariamente es momentánea, puede tener una armonía (agonía) prolongada caracterizada por un sentimiento de derrota, los inteligentes o

ambiciosos abandonaron la organización desde hace mucho tiempo, se quedan los débiles, los que no se pueden ir y los recién contratados.

Explique el concepto de Lexis, que ve el proceso de cambio como una interacción de fuerzas. En la era de la transformación digital, la implantación de los avances tecnológicos en las organizaciones da lugar a nuevos escenarios más eficientes, colaborativos y dinámicos. Pero no todo son ventajas: dicha implantación debe ser llevada a cabo por los integrantes de las empresas, que no son otros que los empleados. La adaptación de estos a las nuevas herramientas o aplicaciones no sigue un camino fácil, ya que se trata de procesos largos, complejos y con constantes dificultades.

¿Qué es el umbral de sensibilidad al cambio?

El umbral es la entrada, el principio, el comienzo o el primer paso de cualquier cosa o proceso. El vocablo umbral posee varios significados.

Enumere los cuatro tipos de pensamiento sistémico.

El pensamiento sistémico o pensamiento sistemático es un marco conceptual que comprende como un sistema de objetos interconectados o de subsistemas.

1 **Principio de posición.** Existe una jerarquía dentro de los sistemas, o sea, un orden vertical, del que depende el lugar que ocupen sus elementos. Esto se replica también a la hora de analizar sistemas de sistemas, es decir, suprasistemas.

2 **Principio de relación.** La relación que existe entre los elementos de un sistema, o entre sistemas distintos de un mismo suprasistema, genera polaridades, fuerzas de atracción o repulsión, y permite la formulación de una teoría de campo.

3 **Principio de limitación.** Todo sistema se halla limitado por controles que corrigen su duración, medida, radio de influencia y modelo de funcionamiento.

4 **Principio de equifinalidad.** Los sistemas que avanzan hacia un propósito determinado, pueden alcanzarlo por distintos mecanismos, siempre y cuando contemplen el mismo fin.

Compare los antiguos factores del éxito organizacional con los nuevos.

La utilidad de este modelo es que permite a la organización poder evaluar potenciales cambios organizativos, optimizar procesos y delimitar cual es el mejor modo de implementar las mejoras acciones. El modelo relaciona los siete elementos mencionados dividiendo los mismos en fuertes o racionales (hard) y blandos o emocionales. Los primeros (estrategia, estructura y sistemas)

¿Qué es un agente de cambio?

un **agente de cambio como** aquellas personas **que** se muestran **como** líderes y **que** prestan atención al presente para tomar acción en el futuro; son personas **que** se encuentran motivadas y desarrollan determinadas acciones **que** contribuyen de manera positiva con nuestro entorno. Explique la resistencia al cambio y sus aspectos lógicos, psicológicos y sociológicos.

En Resumen, la resistencia al cambio como fuente de crítica y creativa se considera un proceso común, pero la misma se convierte en perjudicial cuando impide la implementación de cambios en la organización.

**Aspectos lógicos:** lógica resistencia proviene del tiempo y esfuerzo necesarios para que una persona ajustar al cambio, incluyendo nuevas funciones y tareas que deben ser aprendidas. Estos son los costos reales impuestos a las personas. Cuando crees que el cambio será favorable a largo plazo para las personas, claramente muestran predisuestos a pagar inversiones a corto plazo.

**Aspectos psicológicos:** la resistencia psicológica es «lógica» en términos de actitudes y sentimientos de las personas sobre el cambio. La gente puede sentir miedo a lo desconocido, sospechoso del liderazgo del gerente o darse cuenta de que está amenazada su seguridad en el empleo. Aunque la organización no cree que no existe justificación de esos sentimientos, debe ser reconocidos como real.

**Aspectos sociológicos:** la resistencia sociológica es la «lógica» en términos de grupos de interés y valores sociales involucrados. Valores sociales son poderosas fuerzas y deben ser cuidadosamente considerados.

¿Cuáles son las estrategias para superar la resistencia al cambio?

1- Educación y comunicación; La mejor forma de combatir la resistencia al cambio es anticiparse a cualquier reclamo generado por falta de información. Desde el inicio del proceso, los responsables deben comunicar al personal la importancia del cambio, sus consecuencias y las acciones a tomar con el fin de que ellos no se vean sorprendidos y estén al tanto de los procesos que significa.

2-Participación: Promover la participación de los colaboradores en el proceso de cambio es importante para generar compromiso y reducir al mínimo la resistencia.

3-Generar compromiso: Es importante generar un clima agradable, donde los colaboradores se sientan motivados y comprometidos con los objetivos de la organización. De esta forma, aceptarán mejor el cambio, pues saben que es por el bien común.

4-Justicia y consistencia: Una forma eficaz de reducir el impacto negativo del cambio es aplicando justicia y consistencia en cada una de las acciones que intervienen en el proceso de cambio.

5-Relaciones positivas: Promover un clima de confianza es importante para combatir la renuencia al cambio. Por ello, es importante que los ejecutivos mantengan una buena relación con sus colaboradores.

¿Cuáles son las variables de la situación que deben tomarse en cuenta para elegir esas estrategias?

**Necesitas disponer de toda la información necesaria.** Averigua qué estrategias lleva a cabo tu competencia y cuáles utilizan los mejores de otros sectores para diseñar la tuya. Se trata de diferenciarte de tu competencia.

**Analiza los pros y los contras de cada una de las estrategias.** Toda estrategia tiene una serie de ventajas pero también de inconvenientes

**Tu estrategia debe ser flexible y estar abierta a los cambios.** El mundo empresarial se encuentra en constante evolución y cambio

Busca estrategias innovadoras: La diferenciación es la clave de la ventaja competitiva. Si eres capaz de diseñar una estrategia diferente, innovadora, creativa, llamativa y eficaz, el éxito estará asegurado.

Tu estrategia corporativa debe adaptarse a tu mercado meta: Es un requisito básico si lo que deseas es la supervivencia y éxito de tu empresa

Comente los pasos del cambio organizacional.

**Tener claro en qué consiste el cambio:** Lo primero que debe hacerse en un proceso de cambio organizacional es saber en qué consiste dicho cambio, pues de lo contrario la empresa entrará en una deriva sin objetivos ni expectativas.

**Involucrar a todos los integrantes de la organización:** La palabra «organizacional» define muy bien el alcance del cambio. Es decir, todos los integrantes de la compañía no sólo deben estar al tanto de su implementación, sino que tienen que asumir un rol activo durante el proceso.

**Identificar líderes en cada sección:** La labor de la gerencia será fundamental para liderar el cambio. El siguiente paso consiste en identificar a aquellos integrantes con capacidad de liderazgo en cada una de las áreas de la empresa.

**Motivar al personal durante la puesta en marcha:** La gerencia no debe escatimar esfuerzos para motivar a los trabajadores. Sólo así el cambio se cumplirá con rigurosidad. Esto es especialmente útil en situaciones de crisis o cuando el cambio es motivado por factores negativos.

**Informar sobre los logros del plan de cambio:** Finalmente, si se quiere que las etapas del proceso de cambio arrojen los resultados previstos, es fundamental informar a la organización del estado del proceso y que el resto de integrantes, a su vez, manifiesten su opinión sobre la transformación que se implementa.

Explique el modelo de investigación-acción:

La motivación ha alcanzado amplia difusión dada su relevancia en el aprendizaje y rendimiento académico. Vulgarmente alude a la acción realizada por gusto personal, o bien, al acto realizado porque se quiere, voluntariamente. En psicología el concepto de motivación tiene una larga y compleja historia ya que este proceso es abordado por las diversas áreas de investigación.

Comente el concepto del DO.

proviene de la teoría del comportamiento hacia el enfoque sistemático y tiene su origen en 1962 a partir de ideas sobre el Hombre, Organización y Ambiente y aplica las ciencias del comportamiento a la administración

Explique cada una de las principales técnicas del DO.

Retroinformación con base en una encuesta.

Formación de equipos

Círculos de calidad

Explique por qué es necesaria la innovación en las organizaciones.

La innovación permite tanto a las personas como a las empresas interactuar en un mundo altamente dinámico y competitivo en el cual es **necesario** estar a la vanguardia de manera que pueda conseguir una favorable participación en el mercado.