



**Nombre del alumno:**

**Andrea Guadalupe Ramírez Velasco**

**Nombre del trabajo:**

**Ensayo 4ta unidad**

**Materia: Organización y  
administración de servicios.**

**Grado: 7to**

**Grupo: Trabajo Social.**

## **Reorganización y diseño organizacional**

El presente documento aborda el desarrollo de los diferentes temas abordados en la unidad 4 de la materia organización y administración de servicios, una de las dimensiones de análisis más importantes en las organizaciones en áreas de una intervención profesional por parte de nuestra carrera. Podemos comenzar diciendo que el cambio es un patrón aceptado y normal en la sociedad actual, aunque puede ser que sus efectos sean o no reconocidos o experimentados inmediatamente. Sin embargo se puede decir que el cambio de la índole que sea afecta a cada individuo ya sea directa o indirectamente.

Básicamente nuestros patrones de cambio y respuestas al mismo (si es que existen) están influidos por nuestra cultura individual, de grupo y de forma organizacional y colectiva que se desarrollan durante nuestra vida y desarrollo personal y profesional. El cambio implica evaluar el presente y determinar un futuro que sea relevante y satisfaga los objetivos planteados presentes, por lo que se puede decir que el mismo implica una visión, ya que si en una organización no se establece una visión se iría sin un rumbo fijo, se estaría a la deriva y eso podría llevar implicaría a la no supervivencia de la misma. Todo cambio es dinámico, no es estático, se tiene que establecer una gestión del cambio que lleve una planificación de estrategias motivados por diversos factores lo que garantice un resultado positivo de acuerdo con los objetivos establecidos para la organización, grupo o individuo que haga frente a los requerimientos del cambio. Éste mismo que puede ser impuesto o voluntario implica una acentuación personalizada y subjetiva que involucra individuos y la sociedad en general incluyendo también a cualquier organización pero éste puede llevarse mucho tiempo en establecerse.

Si abordamos el concepto de cultura organización podemos definir que es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman. La cultura organizacional otorga a sus miembros la lógica de sentido para interpretar la vida de la organización, a la vez que constituye un elemento distintivo que le permite diferenciarse de las demás organizaciones. Dentro del concepto de cultura organizacional hay que considerar tanto

aquellos aspectos intangibles, tales como el conocimiento o los mismos valores, como aquellos aspectos tangibles propios del sistema.

Pasando a la reingeniería. Destacamos a este por ser un enfoque administrativo de gran aceptación entre las empresas en la actualidad, el cual consiste en administrar los procesos en vez de las funciones, rediseñando los procesos de la organización en vez de introducir pequeños cambios para llevar a cabo una mejora continua. La reingeniería de procesos es, por definición, el método mediante el cual una organización puede lograr un cambio radical de rendimiento medido por el costo, tiempo de ciclo, servicio y calidad, por medio de la aplicación de varias herramientas y técnicas enfocadas en el negocio, orientadas hacia el cliente, en lugar de una serie de funciones organizacionales. Todas las personas deben entender las metas finales, la manera de alcanzarlas y los indicadores que medirán el éxito. De acuerdo a este enfoque, la empresa debe orientar sus esfuerzos hacia el logro de metas que consideren al cliente y sus criterios de valor. Para esto los indicadores de actuación que se establecen son: Calidad, tiempo de fabricación, costo y servicio.

El desarrollo organizacional, es una estrategia para mejorar la empresa enfocando los esfuerzos y prioridades a la identificación de las necesidades de los clientes en el contexto actual y con proyección en cambios futuros. Este concepto habla de un enfoque sistemático que tiene origen en las ideas sobre el ser humano, organización y ambiente. Se encuentra categorizado dentro del comportamiento las ciencias de la administración. El objetivo del desarrollo organizacional, es hacer más eficaz el tejido empresarial, donde los trabajadores mueven los engranajes de la empresa para lograr desarrollar todo su potencial. Evita constituir elementos aislados del resto de la sociedad, por lo que refleja un aprendizaje individual y organizativo imprescindible para la creación de sistemas flexibles y sensibles al cambio interno y externo.

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. 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. La reorganización es el proceso de cambio y mejora de la organización actual.

Así podemos concluir en que la reorganización y el diseño organizacional consta de muchos puntos que abarcan desde la estructura cambiante a través de los tiempos y la cultura que una organización adapta a sus funcionalidades para que esta pueda trabajar de una manera óptima y rinda los mejores resultados.