



Nombre de alumnos: Yoani Perez Gordillo

Nombre del profesor: Julio Cesar Medina López

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico pág. 72-84

Materia: Organización y Administración De Servicios

Grado: 7to

Grupo: Único

Unidad 4 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, de tal forma que la única característica permanente del siglo XXI es el cambio.

Íntimamente relacionado con el diseño organizacional están los estilos y enfoques de gestión que son múltiples y variados. El cambio en las organizaciones comprende no sólo las estructuras sino de la cultura organizacional.

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.

Por tanto, 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. Existen varias metodologías y enfoques para gestionar el cambio en las organizaciones

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.

A través del diagnóstico se determina y analiza la situación actual, los procesos, los sistemas, las estructuras, el impacto en el personal y la situación de la empresa.



Nombre de alumnos: Yoani Perez Gordillo

Nombre del profesor: Julio Cesar Medina López

Nombre del trabajo: Ensayo de la pág. 84-94

Materia: Organización y Administración De Servicios

Grado: 7to

Grupo: Único

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo tiene como finalidad describir la administración educativa desde mi experiencia, comparándola someramente con los enfoques organizativos que a lo largo de este semestre de administración comprendí. La observación que planteo fue posible por la auto reflexión en comparación con cada tipo de sistema administrativo, que me permitieron conocer las diversas posturas que a través de los años plantearon investigadores y que ahora son la columna de nuestras instituciones educativas.

En ningún momento quiero convencer de que mis ideas abarcan todos los puntos que necesitas, sin embargo, espero que pueda entenderse mi visión como una necesidad importante de atención a la estructura y comprensión.

Todo esto fue posible cuando se analiza la estructura de una organización, por lo que el tema de administrar nos debería vestir con mayor frecuencia. Como breve explicación en este ensayo vamos encontrar los temas del desarrollo organizacional y sus fundamentos algunas de las características de acuerdo a los enfoques del cambio planeado para la modificación de la cultura organizacional y los requisitos para que esto funcione.

También se hará mención de las etapas por las que pasa el desarrollo organizacional como la sensibilización, la educación, los diagnósticos, el diseño del modelo, etc. Al igual que la reorganización y sus etapas para llevarlas a cabo y finalmente como broche de oro observaremos la diferencia de la reingeniería y reorganización.

Desarrollo organizacional

Para mí el desarrollo organizacional surge como una solución a los diferentes cambios de organizaciones. Los creadores fueron Warren Bennis y Richard Beckhar y fue desglosado con una explicación de los fundamentos más importantes, haciendo aclaración que, en todos los enfoques de cambios mencionados, tienen que ser estudiados o analizados con mucho empeño y con mayor profundidad para aplicarse correctamente en nuestro ámbito laboral.

Esto se basa en los supuestos puntos que dicen: Cada época crea la forma de organización más acorde con sus características y necesidades, debido a los cambios continuos que suceden en el entorno, es necesario revitalizar y reconstruir las estructuras organizacionales. El otro punto nos dice: una de las formas de cambio en las organizaciones consiste en modificar la cultura organizacional.

Estas definiciones fueron una respuesta al cambio. Esta estrategia tenía como finalidad, cambiar los tipos de creencias, fomentar nuevos valores y ver una nueva estructura de las organizaciones de tal manera que puedan adaptarse a un contexto mejor con nuevas tecnologías, mercados y retos.

Richard Beckhar nos dice que esto es un esfuerzo planificado a toda la organización y administración desde la alta gerencia para hacer más efectiva la organización y se pueda disfrutar del bienestar por medio de las intervenciones que fueron planificadas en los diversos procesos de la entidad, las cuales aplican los conocimientos de las ciencias.

Con base a las definiciones anteriores es posible definir a la DO: como un cambio planeado que implica a la aplicación de una estrategia educativa para modificar la cultura organizacional por medio de la transformación de los sistemas tradicionales y disciplinas de comportamiento humano.

El DO se distingue de otros enfoques debido a que esta se caracteriza por una estrategia educativa para lograr un cambio planeado en cualquier organización, los cambios están ligados directamente a alguna de las necesidades como el crecimiento, el destino, la entidad, la revitalización, el mejoramiento de clima organizacional, la calidad y la eficiencia.

Otra característica es que se orienta a la administración participativa y al desarrollo de equipos de trabajo, el desarrollo se efectúa a través de un agente de cambio que normalmente es un consultor e implica una colaboración con todos los integrantes de la organización, en esta se utiliza una serie de estrategias como:

- Un mejoramiento en la competencia interpersonal.
- Desarrollo de una creciente comprensión entre los grupos de trabajo y entre los miembros de cada uno de estos a fin de reducir las tensiones.
- Desarrollo de métodos diferentes y mejores que hagan una solución de conflictos, sustituyendo a los métodos tradicionales.

La implantación del desarrollo organizacional está basada en la diferenciación de los sistemas de administración o sistemas mecánicos y los sistemas orgánicos que utilizan una estrategia de cambio y estas siguen la tendencia de los sistemas orgánicos, según Bennis los sistemas mecánicos en relación con lo orgánicos son:

Sistemas mecánicos: en esta sólo se hace importancia lo individual, las relaciones son de autoridad y obediencia, la Adhesión es rígida a la responsabilidad, tiene una estricta división del trabajo y supervisión jerárquica, la centralización es de la toma de decisiones y la solución de conflictos por medio de la imposición de la autoridad.

Sistemas orgánicos: en esta relación se les da importancia a las relaciones dentro de los grupos y de éstos con otros, existe una confianza mutua al igual que la interdependencia y la responsabilidad es compartida, hacen pertenencias a muchos grupos, con las consiguientes responsabilidades y las soluciones de los conflictos las realizan por medio de la negociación o el proceso de la solución de problemas.

La implantación del Do en una empresa es un proceso largo y complejo ya que implica un cambio en los sistemas de administración, por lo que para implementarlos se requiere la involucración de todos los miembros de la organización, contemplar los resultados a largo plazo, participar y hacer compromiso de la dirección, preparar las estrategias para la resistencia del cambio, realizar actividades de aprendizaje basadas en la experiencia, trabajar y colaborar principalmente en grupos,

Esto con la finalidad de lograr la colaboración y competencia sana entre las diversas áreas, Crear condiciones en donde aflore y se aproveche el conflicto, Tomar decisiones asertivas, Crear un clima abierto a la solución de problemas, Incrementar la productividad.

Para lograr el proceso de desarrollo organizacional es necesario que pase por todas las etapas como: la sensibilización, la educación, la educación; en ellas pasaran por una capacitación de las principales estrategias educativas con la finalidad de que apliquen en cada una de las etapas. El diagnóstico y el diseño del modelo estratégico ideal se determinarán los objetivos del programa, así como los cursos de acción necesarios y el tiempo para lograr un cambio planeado en la organización.

Existen varias opiniones acerca de las diferencias entre la reingeniería y la reorganización, pero aquí finalmente se explicará la diferencia:

Reingeniería: el rediseño es radical y los procesos ayudan a obtener grandes y buenas mejoras espectaculares en calidad y reducción de costos, los procesos de los sistemas informáticos son muy compatibles, se contempla la totalidad del proceso y se enfoca a varias áreas, se orienta a la satisfacción de las necesidades del cliente.

Reorganización: en éste punto se contempla la modificación de las estructuras y procesos, puede o no apoyarse en sistemas informáticos, se enfoca a una o varias áreas, se orienta a la productividad y optimización de los procedimientos y en ocasiones promueven la especialización.

Conclusión:

En este trabajo presente todo sobre el tema del desarrollo organizacional en la que presenté todo el proceso por el que pasa de las etapas a los requisitos que necesita para poder dar un resultado efectivo y las diferencias que tiene las áreas de la reorganización con la reingeniería y en mi opinión es un tema relevante ya que son puntos que nos ayudan a descubrir nuevas oportunidades como la manera de trabajar tanto individual como grupalmente y todo es practicado pasando por el método científico espero y este trabajo les haya cubierto todas sus dudas y resuelto alguno de sus problemas.