



Nombre del alumno: Viviana Moreno Aguilar.

Nombre del profesor: Myreille Eréndira Rodríguez Alfonzo.

Nombre del trabajo: Ensayo.

Materia: Organización y administración de servicios.

Grado: Séptimo cuatrimestre.

Licenciatura: Nutrición.



Comitán de Domínguez Chiapas a 03 de diciembre de 2021.

La organización cuenta con distintos fragmentos o conjuntos de elementos que se encuentran vinculados en funcionamiento y constitución “orgánica” en un sistema global para lograr un objetivo predestinado, es decir, se trata de los subsistemas informales y formales de una empresa en cuestión.

Éstos consisten en reunir características de procesos, estructuras, normas, creencias, tradiciones y valores que, al entrar en un desarrollo, necesitarán modificaciones sobre su cultura organizacional como tal, que atienden a los mismos para su mejora y lograr un mayor rendimiento y eficiencia. Ahora bien, este requerirá de mecanismos racionales para lograr su meta en común, en tanto, que estas técnicas enfatizarán en la reingeniería de procesos desarrollo organizacional y reorganización.

Entonces, se identifican distintos tipos de procesos organizacionales, donde concuerdan y tiene similitudes en el seguimiento y perfeccionamiento de funcionamiento y estructuración (ya sea de forma directa o secundaria) que permita el mejoramiento de sus enfoques, valorar la educación y capacitación del personal para que dé esta manera se trabaje en conjunto y establezca conocer los beneficios de su fijación a nuevos ajustes, asimismo, identificar y analizar las problemáticas con mayor precisión para dar solución en propuestas de manera práctica, a la espera de un impacto positivo.

El punto de vista de este ámbito/carácter frecuente y conoce aún más de estas técnicas, ya que, de manera general, nos encontramos en un entorno cambiante constante, que va desde grandes a pequeños rasgos, donde las competencias requieren de especificaciones concretas sobre el constante reto, con la necesidad de crear una lógica oportuna y coherencia estratégica sobre la cultura organizacional.

En este trabajo, se trata de abordar los puntos importantes que engloba cada metodología, consiguiendo una explicación clara y concisa, para comprender como logra desarrollarse mayor efectividad y eficiencia en cada una de ellas de acuerdo a las necesidades que se establecen para su indicación.

Reingeniería de procesos.

Podemos hablar que la reingeniería de procesos aporta beneficios en la administración del cambio que va dirigido hacia el rediseño de procesos secuencial específicos entre diversas áreas, aprovechando la tecnología de información, entre otras cosas, revolucionar sus procesos operativos clave.

Esta toma de decisiones corresponde a amplias cuestiones de planeación y programas que consisten en la aplicación diagnóstica, de evaluación fundamental y previa para alcanzar el incremento efectiva sobre el rendimiento de calidad en costos, satisfacción, recursos y simplificar tiempos sobre el servicio, en tanto, que corresponda de manera indirecta a una "innovación".

De esta manera, completa y sustancialmente, aleja sigilosamente el ámbito gradual, demandando la implementación de liderazgo, interdisciplinaridad, análisis fundamental y crítico, multifuncional y capacidad de descubrir oportunidades en las actividades encaminadas a seguir el mejoramiento de los procesos normales y básicos, consiguiendo con ellos, la aceptación y evadir la resistencia, sosteniendo la influencia en el grado necesario que garantice que el proyecto se efectúe exitosamente, dejando por delante la fijación y vigilancia de los objetivos claves para cada proceso que refleje la alta participación para decidir cómo alcanzarlas, basados en el flujo de información de una orientación enfocada.

Es crucial conocer los aspectos, factores afectantes y que tan bien es el desempeño para conseguir una ventaja competitiva instantánea, ante respuestas creativas que representen avances trascendentes en el diseño de procesos a fin de conseguir un número mayor de soluciones e ideas óptimas.

Es por esto, que, cuenta con un periodo de pre-implantación que define el establecimiento de las estrategias concretadas y observar sobre él, el impacto que genera, con la necesidad de crear la educación y participación por parte de los empleados antes del desarrollo completo, que asegure a futuro y corto plazo su funcionamiento, ya que permite una mejor integración y clima organizacional donde pueda existir el progreso y desenvolvimiento de capacidades, además de ir conociendo a la par, más a fondo las necesidades que surgen de la organización, localizando una configuración y concepción completa en las que trate de involucrar al personal en el diseño.

Transformando los procesos básicos se adquiere el perfeccionismo de cualquiera de ellos, así como en un ámbito de apoyo o de gestión, en restructuración de esfuerzos y ciclos constantes, procurando la base para configurar las actividades en cuanto su eficacia y operatividad seas máximas.

Consiste en responder a las exigencias y demandas surgidas para cambiar la forma de trabajar a todos aquellos procesos manejados, alineando actuaciones sobre el valor añadido, destinado a mejorar en la amplitud y alcance del esfuerzo y ritmo con la que va intervenir en su competitividad, es decir, mejorar su entorno y habilidad en la selección de alternativas ideales concluyentes de la situación actual, monitoreo, visión, misión, integridad del personal y la comparación exitosa entre organizaciones, con el apoyo de herramientas clásicas, como el diagrama de flujo, diagrama de árbol, diagrama de jerarquía, modelo sinápticos, entre otros más.

Es así entonces que, cuenta con 4 fases puntuales, la de pre-implantación, diagnóstico, rediseño de procesos e implantación.

Desarrollo organizacional.

Se trata del eje de respuestas ante los aspectos de cambio de consideraciones teóricas y prácticas entre sus componentes de interacción de un sistema complejo y organizado, con la finalidad de adaptarse a las nuevas tecnologías, al mercado y a los recursos necesarios, que abarcan la estructura de soluciones/decisiones, control, coordinación y planeación, en base a la relaciones de los resultados alcanzados frente a los objetivos o metas establecidos para el aprovechamiento de percibir e interpretar adecuadamente las condiciones relevantes para el funcionamiento de la organización, pues, la flexibilidad denota en la filosofía del trabajo.

El esfuerzo planeado se encuentra dirigido a la complejidad de estrategias educacionales (sobre la solución de conflictos y mejorar las destrezas y habilidades interpersonales) que permitan el cambio de la cultura organizacional en una velocidad tácticas, analíticos, de reflexión y excelencia, con el consecuente fortalecimiento de conocimientos para regular el análisis que promueva la adaptación a los cambios necesarios.

La ideología laboral optimiza el crecimiento potencial de técnicas de acuerdo a su visión global, pues la compatibilidad de condiciones, responsabilidad directiva y auto

sustentación evolutiva y de renovación, requiere de un curso o proceso de capacitación que enfatice la real resolución práctica de los problemas específicos sin preocupación del estatus. Se caracteriza por tratar de mantener el espíritu y desarrollo del equipo, la participación administrativa, contar con agentes externos/de cambio con colaboración espontánea, aceptada, directa y abierta para hacer frente al bajo rendimiento, que refiera a un adecuado equilibrio sobre las áreas pertinentes ante la posibilidad del uso de la metodología y el desarrollo organizacional sobre el aprendizaje activo y retro información de datos para la realización de las acciones prácticas correspondientes para ir más allá de los propósitos comunes de mayor eficiencia y productividad.

Sobre los hechos y actos que aseguran la objetividad esencial en un clima correspondiente que conducirá a mejores resultados del estilo participativo e irreversible para obtener información objetivas y subjetivas válidas que asegure armonizar e integrar las necesidades empresariales para analizar la adaptación de funcionamiento en relación con las características.

Entre sus etapas, encontramos la sensibilización, educación, diagnóstico, diseño del modelo estratégico ideal, implantación y retroinformación.

Reorganización.

Propone la integridad al cambio que impulsa a alcanzar la adecuación de las exigencias sin alterar los demás fragmentos que accionan con normalidad, es decir, para mejorar la organización.

A diferencia de la reingeniería, esta metodología se encuentra basada en abordar una sola unidad o a bases completas según su estructuración y procesos en conjunto, donde se intente abordar la especialización de los trabajadores, en otras palabras, que sus funciones sean características y definidas al desarrollo de una sola operación, pues dentro de los requisitos, es necesario que el responsable cuente con el perfil demandado para que, en lo máximo posible, cumpla con sus tareas establecidas y, de esta manera, evitar duplicidades, en tanto, es así que su objetivo consiste en la productividad y optimización de los procedimientos, cuyas dinámicas sean factibles en la identificación de las necesidades y posibilidades de un reajuste ligados al requerimientos del crecimiento organizacional, entorno global, cambios tecnológicos, estrategias corporativas. etc., siguiendo una secuencia

de adecuaciones constante, debido a la falta de flexibilidad presente, dónde se concrete el emprendimiento potencial a las alternativas de acción con la capacidad de restablecer sus operaciones por diversos medios.

Sus etapas comprenden fijamente la aceptación y compromiso de dirección, sensibilización (concreta el conocer y buscar el beneficio amplio, que consiga la aceptación y participación voluntaria de todos los empleados), integración del equipo, recopilación de información, análisis y validación de información, diagnóstico, propuesta, implantación y evaluación y retroalimentación frecuente en todas y cada una de las etapas y al finalizar dicho proceso.

Concluyo que para todos los casos es fundamental destinar las actividades del proceso a partir del análisis de necesidades, para alcanzar con éxito el mayor desempeño, en base a las recomendaciones debidas al incremento funcional y la ampliación de capacidades productivas.

Es posible que, a partir de ello, y a la posición de una nueva metodología se prescriban procesos seguros, prácticos, consistentes y unificables que permita aportar a la organización agilidad, flexibilidad de respuesta y mayor adaptabilidad a sus demandas que puedan surgir, con el seguimiento de patrones de ejecución, al capturar los beneficios entre distintos enfoques y obtener un rediseño complejo positivo y útil.

A ciencia cierta, debe existir a manera de evaluación y monitores el determinar los parámetros de resistencia y estabilidad que se desarrolla en los nuevos programas de cambios mejorados y a la estructura de la organización, es decir, el valor agregado que actua después de su implantación.

Derivando esto, para conseguir el éxito de los procesos en la planeación estratégica y táctica, se sabe que las metodologías no se dan de manera gradual u secuencial, por el contrario, deberá existir cierta evaluación/estudio/análisis y control en cada una de las fases elementos de forma repetitiva y periódicamente para diagnosticar y corregir errores para mejorar y ejecutarse la actividad totalmente, y que todo funcione a lo previsto, para cumplir con su misión.

Bibliografía:

Universidad del Sureste. (2021). Libro de organización y administración de servicios, de PDF. Unidad 3, págs., 77-97. Sitio web:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LNU/753f2682fe54917041d39e7b94713179-LC-LNU705.pdf>