



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**NOMBRE:**

**ZAYRA CRITELL GONZALEZ OCAÑA**

**CARRERA:**

**LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA**

**ACTIVIDAD:**

**RESUMEN**

**7TIMO CUATRIMESTRE**

**MATERIA:**

**ORGANIZACIÓN Y ADMINITRACION DE SERVICIOS**

**CATEDRATICO:**

**JOSE ALBERTO PEREZ ALEGRIA**

## **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. 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 por lo que las organizaciones que no se adapten al cambio están destinadas a desaparecer. El cambio en las organizaciones comprende no sólo las estructuras sino de la 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. Poder. Cuando para efectuar los cambios se utilizan mecanismos de autoridad; simplemente se le comunica al personal que existe una nueva forma de organización y deben acatarla. Este enfoque es propio de las organizaciones con liderazgo autocrático, es la forma más tradicional y la que ocasiona más resistencia al cambio y frustración, así como muchas dificultades para aplicarlo. Convencimiento. Consiste en difundir la información referente al cambio y sensibilizar al personal acerca de la necesidad del mismo. Este estilo de gestión es el más adecuado pero no garantiza la total aceptación del mismo. Educación y participación. Implica la capacitación y adiestramiento de todos los miembros de la empresa en el nuevo diseño organizacional para involucrarlos en el proceso de cambio. Lo ideal es utilizar el enfoque de participación, aunque puede ser reforzado con algunas estrategias de autoridad y convencimiento. Uno de los enfoques más actuales en relación con el diseño de organizaciones es 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 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 y requiere estar a cargo de un equipo suficientemente capacitado en lo que a técnicas de reingeniería se refiere. El equipo de reingeniería será responsable del diagnóstico, la creación y la simulación de los nuevos procesos, la ejecución del análisis del impacto y la implementación. Se debe nombrar un líder directivo del proyecto y aprovechar el inicio para sensibilizar al personal de la empresa y difundir el proyecto. La primera tarea del equipo es identificar los procesos a modificar estableciendo las prioridades, los objetivos del proyecto y el programa para efectuarlo 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. La descripción de la situación actual se realiza mediante los diagramas de la actividad de negocios y los diagramas de relación. En esta etapa también se analizan los planes estratégicos, planes tácticos, organigramas, reglas, políticas, descripciones de puestos, especificaciones, así como los sistemas de información. El equipo de cambio es responsable de crear los nuevos diseños del proceso. En todos los casos, los directores de área deben elegir la mejor opción. Se requieren varias acciones para crear un nuevo diseño de proceso. Primero, se revisa el flujo de trabajo, a continuación el proceso se optimiza y, por último, se rediseña el proceso y el flujo de trabajo. Los cambios organizacionales se consideran cuando los flujos de trabajo de los departamentos alcanzan un grado óptimo. Los diagramas de un proceso nuevo, pueden elaborarse varias veces, ya que se evalúa el impacto sobre otros procesos y se revisa cada decisión y cada tarea para evaluar su importancia y las mejoras propuestas. El impacto en el personal debe analizarse en función del volumen de trabajo y de las destrezas. Los nuevos procesos deben orientarse a las metas del proyecto y reflejar los apoyos requeridos por parte de la tecnología y la cultura corporativa. Las propuestas deben documentarse con la información acerca de quién, qué, cuándo, dónde, cómo y por qué. Es importante que los trabajadores participen en las actividades de rediseño de la tarea para lograr con mayor facilidad la aprobación e implantación de los procesos propuestos.

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. Los agentes de cambio junto con el equipo directivo definen, aplicando las estrategias del DO la situación actual de la cultura organizacional. Una vez definida la situación actual se diseña el modelo estratégico ideal con la finalidad de lograr una mejor situación de la 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. 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. Retroinformación. Durante la implantación y la operación del modelo se establecen sistemas de retroalimentación para elaborar los ajustes y mejoras correspondientes, 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. 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 correspondientes, este diseño a su vez se trasmite a los otros niveles hasta abarcar toda la organización. El trabajo es la actividad en la que el hombre invierte la mayor parte de su vida, por lo que un diseño organizacional adecuado tiene enorme impacto en la eficiencia del trabajador. 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.