



PROYECTO: RESUMEN

TEMA : UNIDAD 4.

FECHA:27/11/2021

ALUMNO(A):MARIA EUGENIA GERONIMO

LASTRA

CARRERA: TRABAJO SOCIAL Y GESTION

COMUNITARIA

GRUPO: H

GRADO: 7MO CUATRIMESTRE

MATERIA: ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION

DE SERVICIOS

## **UNIDAD 4**

### **REORGANIZACIÓN Y DISEÑO 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.

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.

El proceso de reingeniería 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. El equipo también debe establecer una infraestructura a fin de administrar el proyecto que se encargue de las siguientes funciones; definición de técnicas y estándares, diseño de reportes y avances, creación de un sistema de información con los documentos necesarios para la reingeniería; definir la logística para manejar la información, identificar las normas para establecer la aprobación administrativa de los modelos y otros documentos y diseñar los formatos de recopilación de información.

En esta etapa se diseñan nuevos procesos que solucionen los problemas detectados en el diagnóstico. Esta etapa puede producir nuevos diseños de la estructura organizacional y, por supuesto, debe apoyarse en los sistemas al modificar las tareas que apoyan el flujo de trabajo. 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.

Una vez que se han desarrollado uno o más escenarios de simulación de los nuevos procesos y que se ha realizado la validación y ajuste, es necesario evaluar el costo beneficio de los mismos.

Para calcular los costos y beneficios deben comprenderse los resultados del proyecto; esto implica una revisión de la propuesta y la definición de las repercusiones y sus costos. Los costos más importantes a considerar son: salarios y gastos generales de mano de obra, costos de los sistemas de información, adaptación o reposición del equipo de producción, adaptación de tecnología, cambios en la planta física, cambios de personal y equipo, así como los costos resultantes de interrupción de operaciones y capacitación del personal. Los beneficios pueden ser: cuantificables o tangibles, como reducción de costos y tiempo; e intangibles que en ocasiones tienen un mayor impacto a largo plazo, como por ejemplo el servicio al cliente.

En esta etapa se consideran todos los aspectos anteriormente mencionados con la finalidad de elegir la mejor propuesta. Es importante considerar la capacidad de la propuesta para simplificar y enriquecer el trabajo, lo que incide en la lealtad, la moral y el desempeño del personal. La selección permite el análisis de los diseños alternativos. El líder del proyecto participa en esta decisión junto con los gerentes que aportan una perspectiva diferente y ofrecen una experiencia distinta para evaluar el diseño.

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. Las estrategias educativas del DO son los medios y técnicas que se utilizan para el cambio, estas técnicas son diversas y su aplicación depende de los recursos, características y necesidades de cada organización. La consultoría se realiza de manera simultánea a la etapa de educación, el agente de cambio asesora y entrena al grupo para retroalimentar el proceso y diseñar la estructura y procesos.

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. 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. de esta manera se garantiza la participación del personal involucrado en cada área y nivel en la elaboración del modelo a implantar. En esta etapa también se elabora el programa en que se irá aplicando el mismo. 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. Durante la implantación y la operación del modelo se establecen sistemas de retroalimentación para elaborar los ajustes y mejoras correspondientes. 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.

Se diseña la propuesta, incluyendo los diagramas correspondientes, el programa específico de acción así como el análisis del costo – beneficio. Es importante tomar en cuenta las sugerencias del personal involucrado al elaborar las propuestas y someterlas a consideración de los altos directivos para su aprobación antes de su implantación, para efectuar ajustes necesarios y facilitar su aceptación. En esta etapa es muy importante evaluar el impacto de los posibles cambios en el clima organizacional y la moral del personal. Las estructuras y los procesos están íntimamente relacionados con el trabajo y la satisfacción de los empleados. Al considerarlos cambios y las propuestas tomar en cuenta el aspecto humano es básico, de hecho, la propuesta debe considerar no solamente reducciones de costos optimización de recursos sino el enriquecimiento del trabajo y la mejora de la calidad de vida de los empleados.

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.