

JENIFER MICHELLE BRAVO VELÁZQUEZ

ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DE SERVICIO

UNIVERSIDAD DEL SUR

NUTRICIÓN

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.

Íntimamente relacionado con el diseño organizacional están los estilos y enfoques de gestión que son múltiples y variados.

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.

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. Lo ideal es utilizar el enfoque de participación, aunque puede ser reforzado con algunas estrategias de autoridad y convencimiento, El enfoque más aconsejable es el de procesos, ya que implica la participación activa tanto de los consultores externos, como de todo el personal, lo que facilita la implantación.

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.

Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional surge como una respuesta a las características de continuo cambio de las organizaciones.

Las definiciones de desarrollo organizacional de los creadores de este enfoque son: "Una respuesta al cambio. Estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones de tal forma que éstos puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo.

La implantación del desarrollo organizacional se basa en la diferenciación entre los sistemas de administración tradicional o sistemas mecánicos y los sistemas orgánicos que utilizan la estrategia del cambio.

Existen variadas opiniones acerca de las diferencias entre la reingeniería y la reorganización. Lo verdaderamente importante ya sea que se trate de reingeniería o reorganización, es la mejora de la empresa en todos los aspectos: productividad, calidad, eficiencia, satisfacción de los clientes, optimización de recursos, mejora de clima organizacional y simplificación del trabajo.

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.

Uds. antología