

The background of the slide features a soft, blue-tinted image of several hands cupping a globe. The hands are positioned around the globe, with fingers gently touching its surface. The overall aesthetic is clean and professional, with a focus on global unity and support.

NUEVAS TENDENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN

Mtra. Mercedes Carrillo Ocampo

REINGENIERÍA

Es un proceso en el que las empresas se convierten en competidores de clase mundial al rehacer sus sistemas de información y organización, formas de trabajar en equipo y los medios para los que dialogan entre sí y con los clientes.

REINGENIERÍA

- **La reingeniería no debe tomarse como una señal de sustitución de personal, sino como un cambio estructural de mentalidades que lleve al empresario, al administrador exitoso, a encontrar las mejores formas de trabajar, considerando todos los factores que influyen en el comportamiento organizacional.**

Pasos básicos del proceso de reingeniería:

1) Preparación para el cambio.

Reconocer y entender los temas gerenciales del proceso de cambio al y determinar el objetivo del negocio.

2) Planear para el cambio

Aprender a crear una visión y una misión, desarrollando planes radicales de corto plazo e iniciativas estratégicas a largo plazo.

Pasos básicos del proceso de reingeniería:

3) Diseñar para el cambio

Identificar sus procesos actuales y establecer alcances.

4) Evaluar para el cambio

Revisar y sondear su progreso y aprender a repetir los ciclos operacionales.

Beneficios de la Reingeniería

- **Menor tiempo de respuesta al cliente**
- **Menor nivel de almacén**
- **Menores costos por mala calidad**

- **Mayor productividad**
- **Servicios a clientes**
- **Participación del mercado**

OUTSOURCING

- **La segregación de actividades y/o departamentos de la empresa a fuentes externas (proveedores, consultores, despachos o comercializadores) para que realicen el trabajo bajo condiciones perfectamente específicas en tiempo de entrega, calidad, costo, con garantía y/o penalización en caso de incumplimiento.**

Outsourcing

- **Para realizar el outsourcing se requiere conocer perfectamente la cadena de valor de las actividades en donde se encuentra inserta la empresa y encontrar el nicho donde exista la mayor ventaja competitiva de la organización.**

Metodología del Outsourcing

- **Encontrar oportunidad**
- **Evaluar alternativas**
- **Búsqueda de proveedores**
- **Contratar**
- **Transición**
- **Administración y revisión**

BENCHMARKING

- **Investigación industrial o recopilación de información que permite al administrador compara el desempeño de su función con el de las mismas funciones en otras compañías.**
- **Principios de su filosofía:**
 - A) conocer la operación interna.**
 - B) Conocer a los líderes de la industria o a los competidores.**
 - C) Incluir solo lo mejor.**
 - D) Obtener la superioridad.**

BENCHMARKING

Localización de modelos administrativos, productos, procesos, metodologías, tecnologías de alta calidad y productividad generados por empresas con altos índices de excelencia y productividad, con el afán de emprenderlos y aplicarlos, con los ajustes pertinentes, en organizaciones que elaboren servicios o productos similares.

Cinco etapas del Benchmarking:

- 1) Planeación
- 2) Análisis
- 3) Integración
- 4) Acción
- 5) Madurez

EMPOWERMENT

«Es la Herramienta administrativa que permite analizar las estructuras de autoridad y división del trabajo, con el fin de incrementar las facultades de los colaboradores, unidades y equipos de trabajo para agilizar los procesos productivos y de toma de decisiones, y disminuir los costos de la nómina de una empresa.»

EMPOWERMENT

- **Es la práctica de negocios que facilita la delegación de autoridad, compartiendo responsabilidad, bajo un proceso establecido de reconocimiento de fuerzas y debilidades internas, rompiendo el esquema de rechazo al cambio.**

JUSTO A TIEMPO (JUST IN TIME, JIT)

- **Tiene por finalidad disminuir las inversiones en almacenes y en proceso productivo. Lo ideal es cero inventarios y busca evitar despilfarros por desperdicios de materia prima.**
- **Exige la exacta coordinación de proveedores.**

DOWNSIZING

Consiste en el adelgazamiento de las estructuras de altos costos. Significa hacer más rentable la operación eliminando costos innecesarios en la operación de la empresa, incluyendo por supuesto las cargas administrativas burocráticas, además de los propios procesos productivos dentro de la planta.

LA QUINTA DISCIPLINA

- **Un enfoque sistémico para abordar el proceso de la formación profesional de los trabajadores.**
- **“Podemos construir organizaciones inteligentes, donde la gente expande continuamente su aptitud para crear resultados que desea, donde se cultivan nuevos patrones de pensamiento». Peter M. Senge.**

La Quinta Disciplina. Peter M. Senge

- **1.- Dominio-Persona:** En ésta se declara y profundiza la visión personal para percibir la realidad con objetividad.
- **2.- Modelos mentales. Paradigmas enraizados** que impiden el movimiento y la creatividad de las personas. Es necesario desecharlos y sustituirlos por otros más avanzados.

- **3.- Visión compartida: Es imprescindible encontrar la visión de futuro. El cómo se quiere estar dentro de algún tiempo. Esto dirigirá el esfuerzo educativo con mayor precisión.**
- **4.- Equipos de aprendizaje: La nueva cultura organizacional debe basarse en el trabajo en equipo, de tal manera que la unión de todos sea mayor que la simple suma. Es un enfoque sinérgico.**

- **5.- Sistemas pensantes: las empresas son sistemas que piensan, y por ello deben aprender y aprovechar el conocimiento en aras de sus misiones, visiones y valores sustantivos.**

CAPITAL HUMANO

En la actualidad, dadas las condiciones de competencia a las que se enfrentan las organizaciones, destaca la importancia de la gente como factor crítico de éxito o de riesgo en los centros de trabajo; las empresas que se destacan y logran el éxito en mayor medida no lo hacen en función sólo de sus innovaciones tecnológicas, sino en función de su capital humano.

La Teoría del Capital Humano, concepción nueva del insumo trabajo, ha sido desarrollada principalmente por Gary Stanley Becker en el libro *Capital Human* publicado en 1964.

En esencia, la idea básica es considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos.

Capital Intelectual

Consiste en todos los activos intangibles de las organizaciones tales como capacidad de adaptación, conocimiento, experiencia, relaciones con los clientes, habilidades directivas y de liderazgo entre otras, que son la fuente de la ventaja competitiva.

Bienes que una compañía posee y que son producto del conocimiento, investigación y desarrollo de nuevos procesos e innovaciones tecnológicas, cuyo valor incrementa el valor económico de la organización. Patrick H. Sullivan.

Concepto de capital humano

Es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización.

<i>Capital humano</i>	<i>Bienes intelectuales</i>	<i>Propiedad intelectual</i>
Experiencia	Programas	Patentes
Conocimientos	Inventos	Derechos reservados
Destrezas	Procesos	Marcas registradas
Creatividad	Bases de datos	Secretos industriales
Valores	Metodologías	Software
	Documentos	
	Dibujos	
	Diseños	

Administración del capital humano

Es el proceso cuya finalidad es lograr un mejor desempeño, aprovechamiento, acrecentamiento y mejora en las capacidades, habilidades, experiencias, conocimientos y competencias del personal, con la finalidad de establecer un clima organizacional óptimo que mejore la productividad y calidad, y consecuentemente el desarrollo de la organización y de los hombres que la integran.

Importancia del Capital Humano

El capital humano está integrado por personas, que proporcionan a la organización talento, trabajo, creatividad y esfuerzo para la realización de sus objetivos. Las personas son el corazón de la organización, ya que le dan vida, y la administración de capital humano proporciona las herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo.

Características del factor humano

- ✓ **Inteligencia**
- ✓ **Valores**
- ✓ **Competencias**
- ✓ **Imaginación**
- ✓ **Experiencias**
- ✓ **Sentimientos**
- ✓ **Habilidades**

Beneficios de la adecuada Administración del capital humano

- **Incrementa la eficiencia, la eficacia y la calidad.**
- **Incide en la optimización de los recursos tecnológicos, materiales y financieros.**
- **Promueve un clima organizacional adecuado.**

Beneficios de la adecuada Administración del capital humano

- **Mejora la calidad de vida de los integrantes de la organización.**
- **Incrementa la motivación y consecuentemente la productividad y calidad.**

Sumar y multiplicar para efectuar una inversión en capital humano



El Capital Humano como factor de competitividad

El capital humano es el factor más importante en la organización, ya que éste le permitirá a la empresa ser competitiva en su área o ramo.

Bibliografía

- Reza Trocino Jesús Carlos y Reza Borja Gabriela Gioconda, Administración Total: para las organizaciones del tercer milenio, Editorial PAC, México, 2001.
- Hernández y Rodríguez Sergio, Administración, Pensamiento, Proceso, Estrategia y Vanguardia, Mc. Graw Hill, México, 2002.



¡ Gracias por su Atención !