<https://www.youtube.com/watch?v=mP1xXeZRf94>

<https://www.youtube.com/watch?v=app5ju411CI>

INTRODUCCION GENERAL

Esta corta, pero poderosa herramienta contada en forma de parábola empresarial nos presenta una estructura para la realización de informes que permite a los gerentes de todo tipo de organizaciones y cualquier nivel de gerencia tener acceso y entender la información que necesitan en tan solo tres páginas de informes.

El propósito del libro es contribuir a que nosotros como gerentes reduzcamos la sobrecarga de información enfocándonos en los datos claves que marquen una diferencia en nuestras organizaciones. El principio para tal premisa esta en el enfoque de factores de éxito medibles, definidos de manera única para cada persona. Con el fin de ayudarnos con la definición de los factores que son relevantes desde nuestro punto de vista presentándose en el mismo una metodología de autodefinición.

Sostiene el texto que si los factores se encuentran bien definidos para todos los funcionarios, entonces el conjunto de informes de una pagina, apoyado por un método único para efectuar los informes de toda la organización hacia niveles superiores, servirá como un instrumento suficiente para mantener a los gerentes centrados del desempeño con respecto a resultados así como de las desviaciones en factores de control interno que puedan ocurrir en transcurso de la implantación de dicho método.

Administración en una página enfatiza la importancia y necesidad de tener información precisa, oportuna e importante en todos los niveles de la organización. Ya que si no se tienen estos controles puede resultar en la quiebra inminente y problemas legales que se prolonguen por mucho tiempo.

INFORME EJECUTIVO DEL LIBRO

Al tratar de redactar un informe ejecutivo del libro Administración en una Página salta a la vista que lo que sucede en XCorp es un problema de información que se profundiza por los resultados mediocres que ha estado proyectando en los últimos seis periodos donde se perfila la bancarrota. Por lo cual los directivos de la misma deciden seleccionar un Presidente y Gerente General con fama de haber cambiando y/o transformado varias compañías con problemas similares y a su vez implementar soluciones efectivas para sacar a XCorp de la situación donde se encontraba. La persona seleccionada Brian Scott, a el cual se le otorgaron dos anos para hacer los cambios de lugar.

A la llegada de Scott a la empresa lo primero que hizo fue revisar los informes financieros de XCorp y al darse cuenta que las cosas estaban muy mal fue llamar a cada uno de los directores de los diferentes departamentos: finanzas, producción, ventas, informática y recursos humanos donde casi todos se culpaban entre si o al sucesor de Scott, salvando honrosas excepciones todos estaban sumergidos en sus propios problemas desmoralizados y sin un sentido de grupo.

Mandado a buscar con el gerente de informática toda la información relacionada con el desempeño de XCorp, se dio cuenta que tanta información era demasiada para ser procesada de forma que pudiese ser entendida. Con el escritorio lleno de papeles en su segundo día de trabajo se encontraba tan decepcionado que lo único interesante fue la recepción de dos cortas cartas que llegaron a su escritorio donde un personaje llamado El Infoman le escribió que le podría ayudar con su problema de infamación.

El Infoman le sugirió a Scott que este necesitaba un sistema de filtrado para toda la información que producía XCorp, esos tres informes de una página eran:

Informe 1 – Informe de Enfoque: La información clave acerca de lo que usted hace.
Informe 2 – Informe de Retroalimentación: Las buenas y malas noticias acerca de lo que usted hace.
Informe 3 – Informe de Gerencia: Las buenas y malas noticias acerca de lo que su gente hace.

Scott inmediatamente se dio cuenta que las dos palabras claves eran éxito e información. Pasando a definir los cuatro pasos simples para definir factores críticos del éxito: Conozca sus relaciones importantes, Defina las áreas de éxito para usted mismo desde diferentes puntos de vista, Identifique los factores críticos de éxito para cada área de éxito y por último Determine como encontrar el estado actual de cada factor crítico de éxito.

Luego de varios borradores y correcciones hechas por el Infoman y después del primer informe de enfoque, Scott le dijo que quería empezar a mostrarles a sus demás colegas las bondades de este sistema y decidió empezar con el Gerente de Producción Tom Brown, el cual al principio se mostró renuente hasta que su esposa lo convenció.

El proceso en que Brown junto con su equipo de colaboradores elaboraron su Informe de Enfoque fue bastante fluido. Donde todos participaron y luego de terminado este todos estaban muy entusiasmados con la idea de la administración de una pagina.

Concluida esta fase se reúnen Brown, el Infoman y Scott para proceder a construir el segundo informe de retroalimentación. La cual consistía en dividir en dos una pagina donde en la parte superior se encontraban los puntos que hasta el momento hubiesen pasado la meta satisfactoria y luego elegir los que no llegaban a la meta minima y colocarlos abajo. Así podrían darse cuenta cuales puntos estaban alineados con sus parámetros y de esta forma celebrar, y los que no lo estaban para dedicarles más atención y poner la creatividad a funcionar.

Por aproximadamente tres meses Scott y Brown implementaron la administración en una página, donde ellos hicieron informes de enfoque para sus colaboradores y luego que sus colaboradores mismos lo hicieran personalmente. Demostrando que los factores claves e importantes para ellos eran los mismos y en cierta forma similares para el futuro mejoramiento de la empresa.

Al regresar el Infoman, Scott sumamente complacido por los buenos y muchos resultados positivos que había tenido el sistema implantado contó la historia de una colaboradora de nombre Lucy Lake, encargada de control de calidad y que gracias a los informes de retroalimentación su área mejoro bastante con respecto a productos que los clientes devolvían, es decir esta área se tomo como ejemplo a seguir. Inclusive Lucy, que pertenecía al departamento regenteado por Brown, fue promovida. Aplicando también la administración en una pagina a su vida personal perdiendo peso considerablemente.

El Infoman le pregunto a Scott que como se habia enterado de esa historia, procediendo Scott a contarle que fue en una reunión en algún momento. El Infoman le propuso que es posible enterarse de todas las grandes mejoras de cualquier colaborador de la empresa mediante el tercer informe de una página, el informe de administración, procediendo a explicarle de que se trataba.

Este informe consiste en una hoja dividida en cuatro zonas son sus propios fines comunicativos. Estos informes administrativos van a variar con respecto a los niveles de subordinación directa de la empresa, así cuando un tema sea de mucha importancia o necesite atención se ira incluyendo en los informes administrativos de los niveles superiores, dependiendo de su estado y que tanta atención necesite puede subir mas niveles.

Terminada la explicación el Infoman se despidió, explicándole a Scott que de tener problemas con el sistema en el futuro se pondría en contacto nuevamente con ellos deseándole buena suerte en su viaje hacia el éxito.

Este estilo de administración en una pagina se había vuelto un habito adquirido por XCorp, ya habían transcurrido seis meses que la empresa estaba bajo el nuevo esquema cuando por primera vez apareció en la esquina superior izquierda del informe de administración el nombre de un colaborador de la fabrica de alambres en Kansas, Arnold Turner, el cual Scott decidió felicitar personalmente.

Llego a su cita con Turner el cual le explico todo lo que había hecho a partir de la administración de una pagina, este colaborador le había ahorrado millones a la compañía bajando los porcentajes de desperdicio. Turner se había vuelto un campeón en la administración de una página y crecido mucho como ejecutivo y como persona.

Un tiempo después llego el segundo aniversario de la llegada de Scott a XCorp. Donde era palpable que las metas se habían cumplido y rebasado. Queriendo Scott agradecer en ese instante al Infoman por lo valiosos consejos y haberle ensenado tan maravilloso sistema, el de Administración en una Pagina.

IDENTIFICAR LOS ELEMENTOS BASICOS DEL SISTEMA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL DEL LIBRO: ADMINISTRACION EN UNA PÁGINA.

El termino Desarrollo Organizacional implica una estrategia normativa, de reeducación, cuyo propósito es influir en los sistemas de creencias, valores y actitudes dentro de la organización para que se adapte mejor al ritmo acelerado de cambio en la tecnología, en nuestro ambiente industrial y en la sociedad en general. También abarca la restructuración organizacional formal que con frecuencia se inicia, facilita y refuerza con los cambios normativos y de comportamiento.

Por ello los cinco elementos básicos del sistema del libro Administración en una página son: asignación de responsabilidades, información, retroalimentación, reconocimiento y entrenamiento.

El Desarrollo Organizacional es un proceso que genera el cambio en un sistema social, lo cual plantea la cuestión del agente de cambio. En el caso que nos ocupa y aplicándolo al texto de Administración en una Página podemos observar que el agente de cambio vino desde fuera, es decir del exterior de la compañía XCorp. Scott con la ayuda del Infoman pudo determinar cuales eran las áreas que requerían su ayuda, pero para esto primero hubo que implementar un sistema que fuese capaz de filtrar toda aquella vasta e interminable acumulación de informaciones que producía XCorp, con la ayuda de la Administración en una Pagina. Pero no solo fue Scott como individuo capaz de impregnar entusiasmo a los demás colaboradores: sino que directores, gerentes, encargados, supervisores, empleados, conserjes, etc., tuvieron que emplearse a fondo para que el nuevo programa descrito por el Infoman de administración y cambio de paradigma de cómo realizar las tareas no cayeran en saco roto y que no se convirtiera con el tiempo en otro programa obsoleto. Convirtiendo al grupo en un catalizador del cambio.

CARACTERIZAR EL MODELO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Los modelos de desarrollo organizacional descritos en el texto son ideas importantes en la teoría y en la practica por ello su importancia. Si bien en la práctica hay muchas variaciones de estos tres modelos, es imperativo concentrarse en elementos básicos organizacionales. Un elemento clave del éxito es el acceso a la información vital, pero en una época en que nos vemos inundados de información, el ejecutivo puede llegar a verse diariamente ahogado en un mar de datos innecesarios. ¿Cómo detectar cuáles son importantes? El texto presenta una forma sencilla y eficaz de lograr un óptimo desempeño mediante una organización de la información clave, única en su género.

El modelo consta de tres informes de una página:

El Informe de Enfoque –que es la información clave acerca de lo que uno hace.
El Informe de Retroalimentación – que son las buenas y malas noticias acerca de lo que uno hace.
El Informe de Gerencia – que son las buenas y malas noticias acerca de lo que nuestros colaboradores hacen.

Los cuales le permitirán tener un panorama total, dándole sólo la información que necesita. Este sistema es de ayuda para el ejecutivo sobrecargado de trabajo y otorga una clave para lograr una alta producción y alcanzar las metas propuestas. La Administración en una Página es un sistema que involucra a la organización desde la cúspide hasta las raíces. Permite que el cambio se efectúe ya que consta con la aprobación de los ejecutivos y en la información corporativa.

ANALISIS REFLEXIVO SOBRE EL MODELO Y SU EFECTIVIDAD EN LA REALIDAD CONCRETA APARTIR DE LOS ELEMENTOS DEL SISTEMA PLANTEADOS POR EL LIBRO DEL TEXTO USADO EN CLASE.

Si tomamos en cuenta que el Desarrollo Organizacional tiene que ver con lo que ocurre en nuestras organizaciones y su entorno, que es una estrategia de re educación, cuyo propósito es influir en los sistemas de creencias, valores y actitudes dentro de la organización para que se adapte mejor al ritmo acelerado de los cambios en la tecnología, ambiente industrial y en la sociedad en general. Así como la restructuración organizacional formal que facilita y refuerza los cambios normativos y de comportamiento de las organizaciones, pero sobre todo sobre el personal que actúa y se desenvuelve en el día a día de la misma.

Tomando en cuenta estos elementos puedo decir que muchos factores inciden para que las organizaciones de hoy en día no den los resultados como se esperan, es por ello que los gerentes y directores deben estar concientes de las situaciones que se dan en sus organizaciones y deben saber manejar el problema de información que cada día es mayor y mas abundante para saber que los distintos departamentos estén enfocados en lo que tienen que estar o lo que es importante para la organización. En el caso que nos ocupa era: la mala comunicación, la cantidad de desechos, las malas relaciones entre los departamentos, la falta de motivación y el no reconocimiento de las buenas acciones crearon un ambiente de individualismo donde el concepto de trabajo en equipo no existía.

Lo importante es que los gerentes debemos de tratar de no olvidar la razón por la cual nos esforzamos en una organización no olvidar las claves del éxito. Tener claras nuestras metas a corto, mediano y largo plazo y que los principales elementos o claves del éxito están en la motivación, reconocimiento, organización, proceso de cambio y la armonía entre los grupos y equipos de trabajo en la organización.

CONCLUSIONES

La administración en una página es un sistema sencillo y poderoso de manejo de información que permite organizar cualquier compañía. Es un filtro de información muy útil que a nuestros ojos debería ser adoptado por todas las compañías a nivel mundial. Es interesante la forma como Khadem y Lorber usan un formato distinto a los convencionales en libros de administración y logra atraer la atención de personas que no necesariamente son administradores.

El texto de Administración en una pagina nos enseña a nosotros como gerentes de cualquier institución que estemos pendientes de las situaciones que generan un déficit de calidad en los productos que comercializamos, la producción, las ventas y en sentido general la rentabilidad, para de esta forma saber donde debemos concentrarnos y poner todo nuestro esfuerzo. Regularmente cuando este ocurre habrá voces dentro de la organización que se resistirán al cambio, mas sin embargo no debemos desenfocarnos en la meta final que es la concesión del logro de las metas y el éxito de la organización y por ende el nuestro propio.

En la empresa utilizada como ejemplo los problemas relacionados con la baja productividad, la disminución de la rentabilidad, la caída en las ventas eran producto de la no planificación y de la ausencia de una comunicación efectiva. La Administración en una pagina les permitió identificar los verdaderos problemas y solucionarlos para ello fue necesario la participación y el compromiso real de todos y cada uno de los integrantes de la organización. Todos recibieron instrucción sobre la Administración en una página y todos la implementaron llegando a convertirse en una de las organizaciones más exitosas en su ramo.