


I'm not robot  reCAPTCHA

Continue



electrónica, dieron vida a una nueva disciplina, la biónica. Bionics es una ciencia que estudia los principios de la organización de los seres vivos para su aplicación a las necesidades técnicas. Conocer a una persona es facilitar la elección de las armas necesarias para combatir sus enfermedades. Por lo tanto, es natural ver parte de la investigación centrada en un mejor conocimiento de los procesos fisiológicos. Sírvele química y física, ya que se ha hecho un gran progreso. Si quieres continuar de la mejor manera, necesitas abrir más en el campo de la mecánica y aún más en el campo de la electrónica. En este sentido, se abre a la cibernética. Los modelos de la organización K. Model Katz y Kang Katz y Kahn han desarrollado un modelo organizativo más amplio y complejo, a través de la aplicación de la teoría del sistema y la teoría de la organización. Afirman que las organizaciones eran una clase o un sistema social, que a su vez se consideraba un sistema abierto (véase la figura a continuación) porque tenía las siguientes características: importación (entrada); La organización necesita insumos ambientales y necesita suministros energéticos de otras instituciones, personas o el medio ambiente, que ninguna estructura social sea autosuficiente. Los sistemas sociales necesitan insumos (importaciones de energía para lograr resultados) y mantenimiento (importaciones de energía para mantener el sistema). Transformación; procesar y convertir sus insumos en productos terminados. Exportaciones (salida); significa exportar sus productos y resultados al medio ambiente. Sistemas como ciclo repetitivo; las organizaciones procesan su información a lo largo de Es hora. Entropía negativa; Recarga energía manteniendo su estructura organizativa. Proceso de retroalimentación y codificación negativos busca mantener cierta permanencia en el equilibrio de la energía (importación y exportaciones) con el medio ambiente con el fin de garantizar su carácter organizativo y evitar el proceso entrópico. Diferenciación; la organización busca multiplicar y desarrollar roles, que es una tendencia hacia el desarrollo de la estructura. Equinoccio; organización (sistema) puede lograr el mismo estado final de diferentes maneras, en función de diferentes condiciones iniciales. Restricciones o límites; organización crea barreras entre el sistema y el medio ambiente. b. El modelo de Tavistock fue propuesto por sociólogos y psicólogos en el Instituto Tavistock de Relaciones Humanas, basado en investigaciones que habían llevado a cabo en minas de carbón británicas y con empresas textiles hindúes. La organización se concibe como un sistema social. Además de ser visto como un sistema abierto en interacción constante con el medio ambiente, las organizaciones son también un sistema social y técnico estructurado en dos subsistemas: el Subsistema Técnico; incluye tareas a realizar, medios físicos, equipos y herramientas, servicios y métodos operativos, el entorno físico y el orden de su organización, y la duración de las tareas. En resumen, el subsistema técnico abarca la tecnología, el territorio y el tiempo. También es responsable de la eficacia potencial de la organización. Subsistema social; incluye las características físicas y psicológicas de la persona, la relación entre las personas responsables de la tarea, así como los requisitos de su organización, tanto formales como informales en la situación de trabajo. El subsistema social convierte la eficiencia potencial en eficiencia real. El enfoque técnico-social ve la organización como una combinación de un subsistema técnico (requisitos de tareas, entorno físico y equipos disponibles) y un subsistema social (un sistema de relaciones entre quienes realizan la tarea). El modelo de sistema abierto propuesto por el enfoque social y técnico es parte de la suposición de que la organización: importación (adquisición de materias primas); (convierte las importaciones en exportaciones) y las exportaciones (resultados de importación y exportación). El enfoque socio-técnico adopta el modelo básico Importación - Transformación - Exportación derivada de la teoría del sistema 6. La teoría de las contingencias La palabra contingencia significa algo incierto o, en última instancia, que puede o no suceder es generalmente una frase cuya verdad o mentira puede ser conocida por experiencia o razón. Esto se basa en la opinión de que: no hay un modelo organizativo único y exclusivo para la organización - hay una dependencia del entorno externo, los cambios en el entorno y para influir en el cambio en las estructuras organizativas. los cambios en el medio ambiente y la tecnología están afectando a la estructura organizativa cambiante. Hoy se argumenta que La Teoría de emergencia establece un nuevo estándar en la Teoría de la Gestión General (TGA), dejando atrás algunos enfoques, pero esto de una manera u otra contribuyó a la aparición de esto. Echemos un vistazo a algunas de estas teorías a continuación: Teoría clásica; concebida como un sistema cerrado, no relacionado con su entorno externo. La teoría de las relaciones humanas; entiende el enfoque del entorno interno - lo que era válido para una organización humana era válido para otros. La Teoría de la Burocracia (Max Weber); Sólo me importan los aspectos internos y formales del sistema cerrado, sin participación individual. Teoría estructural; aquí, el primer enfoque es en la interacción entre la organización y el medio ambiente, y la organización se ve como un sistema abierto. Teoría de sistemas; donde hay preocupación acerca de la creación de modelos abiertos más o menos definidos que interactúan dinámicamente con el entorno. Todas estas teorías reflejan enfoques que dan lugar a la teoría de contingencias, donde las organizaciones se observan desde dentro, aquí son factores externos que caracterizan las características organizativas (culturales, políticas, económicas, sociales, etc.) El origen de la teoría de contingencia Esto nació de una serie de estudios para comprobar si las organizaciones efectivas en ciertas industrias siguen los supuestos de la teoría clásica (división del trabajo, amplitud de control y jerarquía de poder) como : 1. Investigación de Chandler: Esto se basa en su investigación por las principales organizaciones estadounidenses; la estructura organizativa de las grandes empresas se determinó gradualmente por su estrategia de comercialización y determinó que habían pasado por un proceso histórico que constaba de tres etapas: la acumulación de recursos; empresas han optado por ampliar su capacidad de producción al establecimiento de una red de distribución. Racionalizar el uso de los recursos; las empresas integradas de esta manera deben reorganizarse, los costes deben mantenerse estables creando una estructura funcional con una definición clara de línea de referencia y comunicación. Los beneficios dependían de la racionalidad de la empresa, y su estructura tenía que adaptarse a las fluctuaciones del mercado. Crecimiento continuo; Debido a lo anterior, los beneficios cayeron, el mercado se saturaba, las posibilidades de una mayor reducción de costos disminuyeron, de allí surgió la necesidad de diversificar y buscar nuevos productos y mercados. racionalizar el uso de los recursos en el crecimiento económico; estrategia de mercado para cubrir nuevas líneas de productos y nuevos mercados (nueva estructura de separación) departamento, a partir de ahí la necesidad de un buen uso de los recursos en crecimiento. Estos estudios han declarado que los cambios ambientales son un factor importante a la hora de elegir la estructura adecuada. La investigación de Burns and Stalker ha llevado a estudios de veinte empresas británicas para entender la relación entre la práctica administrativa y el entorno externo de estas industrias; Determinando que hay dos sistemas organizativos (mecánicos y orgánicos) que describimos a continuación: La Mecánica: las personas realizan sus tareas como si fueran diferentes de las tareas reales de la empresa, se dijo que la forma mecánica de la organización funciona en un entorno ambiental estable Orgánico: estos sistemas se adaptan a condiciones inestables, aquí la forma orgánica se adapta en el entorno del cambio y la innovación. Como resultado de estos estudios, se ha encontrado que el entorno determina la estructura y el funcionamiento de las organizaciones. 3. La investigación de Lawrence y Lorsch su investigación se llevó a cabo en 10 empresas en tres medios industriales diferentes: plásticos, alimentos envasados y contenedores. En su teoría coinciden en que los problemas en las organizaciones (diferenciación e integración), diferenciación, ya que existe una unidad en subsistemas o departamentos en la que todo el mundo realiza en una tarea especializada y el contexto ambiental también está especializado e integrado, ya que una organización más diferenciada es más difícil de lograr la integración (el uso de soluciones es más fácil). Después de este estudio, los autores coinciden en que no hay una forma absoluta de organizarse, depende del entorno (Theoria Contingencial). 4. Estudio de Joan Woodward Tomo para su investigación de 100 firmas de diferentes tipos de negocio y dividirías en tres tipos diferentes de tecnología de producción, que mencionamos a continuación: producción de unidades o talleres; Se producen unidades o pequeñas cantidades; proceso de fabricación está menos estandarizado (aviones y buques). Producción masiva o mecanizada; fabricados y producidos en grandes cantidades, los trabajadores operan máquinas que pueden realizar diversas operaciones en el producto (coches). Producción en serie o automatizada; participación humana es mínima. Hubo un proceso continuo (refinerías de petróleo, producción química, acero). La conclusión de este investigador es que la tecnología adoptada por la empresa determina su estructura organizativa y comportamiento. Una evaluación crítica de la teoría de las emergencias tiene como objetivo comprender las relaciones establecidas en los subsistemas y organizaciones y su entorno. Ahora propone proyectos organizativos adecuados para situaciones específicas. Se dijo que: No hay mejor manera de gestionar u organizar depende del medio ambiente. Administrador Desarrolle habilidades de diagnóstico para tener la idea correcta en el momento adecuado. La falta de una combinación entre la organización y su entorno conduce a la ineficiencia. En resumen, el enfoque de contingencia se basa en los enfoques de otras teorías y críticas de cada uno de ellos para demostrar que nada es absoluto. No existe un método óptimo para las organizaciones, cada una de las cuales se adapta a las que mejor ofrecen resultados. La teoría (x) y la teoría (y) no son dos teorías, sino dos extremos administrativos. El modelo mecánico y orgánico no es antagónico, sino dos extremos de variedades de modelos organizativos. La visión imprevista de las organizaciones y su administración sugiere que la organización es un sistema de subsistemas y delimitada por las limitaciones identificadas en relación con el supersistema que lo rodea. Una vista de contingencia está diseñada para comprender las relaciones dentro y entre subsistemas, así como dentro de la organización y su entorno, para determinar patrones de relación o configuraciones variables. Hace hincapié en la naturaleza multivariante de las organizaciones y trata de entender cómo funcionan en condiciones variables y en circunstancias específicas. En última instancia, las vistas de emergencia están diseñadas para ofrecer medidas organizativas y administrativas que sean más adecuadas para situaciones específicas. 7. Revoluciones actuales. Estándar de calidad de gestión CVG. Fondo. Después de que Japón fuera devastado por la guerra, uno de los primeros pasos fue adoptar prácticas para mejorar la calidad de sus productos y, como estrategia enraizada, estableció el Premio Deming en reconocimiento a su asistencia a los primeros logros logrados mediante el uso de métodos estadísticos en el campo del control de calidad en la industria. Desde entonces, la introducción de estos métodos se ha utilizado en toda la industria japonesa, incluyendo el desarrollo de ella el concepto de control de calidad total, obteniendo excelentes resultados y atrayendo la atención de muchas partes del mundo. Hoy, y desde los primeros años, es un gran honor optar por el Premio Deming, no sólo por el prestigio de este premio, sino también por los grandes beneficios que se reciben con mejoras internas en la implementación del Control total de calidad. En los últimos años, las empresas fuera de Japón han comenzado a mostrar interés en elegir una prima, dándose la oportunidad de hacerlo. El primero en recibir el premio en los Estados Unidos fue el Florida Power And Lithg, que logró resultados extraordinarios. En vista de este hecho, se pidió al Presidente de los Estados Unidos que estableciera un premio similar a la deming con la introducción del Premio Nacional Malcolm Baldrig por su calidad. En 1987. Después de este evento, son muchas las empresas que han conseguido el privilegio de ganar el premio, todas ellas logrando excelentes resultados. Inspirado en este fondo y con el objetivo de lograr un rendimiento superior y Se pidió a CVG que creara un estándar CVG con un enfoque Malcom Baldrigue como parte de la mejora continua. Gol. Proporcionar a CVG y a sus empresas un modelo de gestión centrado en el desarrollo de una cultura de mejora continua en busca de excelencia. Crear las condiciones para trabajar con CVG y sus empresas antes que nada, gestionando procesos que puedan convertirlos en empresas altamente competitivas. Céntrese en aspectos de la organización que le permiten un alto nivel de rendimiento y su proyección hacia el futuro. CVG Management Excellence Standard tiene nueve criterios principales para su aplicación, el mismo detalle descrito a continuación: La filosofía de la gestión: Es el corazón de la organización y envuelve todos sus diversos elementos. Requiere valores y pautas que la organización quiere promover como cultura, y que en última instancia quiere que la gente se abrace como una forma de vida. Se requiere la identificación y el alto compromiso de sus líderes. CVG, ofrece dentro de sus principios y valores: humanismo, participación, ética, honestidad, responsabilidad, respeto, compromiso y competitividad. También se está examinando la claridad en la definición del Concepto y de la Misión. Planificación Estratégica: La Compañía debe determinar la dirección de la actividad y desarrollar estrategias y planes de acción que apoyen esta dirección. Los planes deben tener en cuenta las necesidades del cliente, el mercado, las oportunidades y las amenazas al medio ambiente, y las fortalezas y debilidades del negocio. En este aspecto también se describe cómo se distribuyen e implementan los planes y cómo se evalúa el cumplimiento. Enfoque en el mercado y los clientes: Este criterio examina cómo una empresa adquiere y utiliza el conocimiento de los clientes y el mercado donde trabaja para mejorar continuamente su rendimiento, evaluar las necesidades de los clientes y anticipar cambios en su entorno competitivo para responder a las demandas e innovar con sus productos y servicios. Información y Análisis: Este aspecto establece la necesidad de seleccionar y analizar información. Del mismo modo, debería establecerse un cuadro de mandos para supervisar y mejorar el rendimiento de la gobernanza, así como el uso de puntos de referencia para establecer objetivos y determinar los niveles que deben alcanzarse sobre la base de los resultados. Recursos humanos: Explorar las estrategias que las empresas utilizan para aprovechar el potencial de sus empleados. También establece la necesidad de un sistema de trabajo que promueva la alta productividad, la participación y el crecimiento personal. Gestión de Procesos: Tiene como objetivo monitorear y mejorar los procesos para superar las expectativas del cliente y lograr un alto rendimiento, este criterio muestra la metodología de mejora continua y podemos conceptualizarla como La metodología aplicada a los procesos de la organización para lograr un crecimiento sostenible de la productividad e incluye siete aspectos de su implementación en los procesos de las organizaciones tales como: 1) Elección de problema u oportunidad de mejora, 2) separación y cuantificación de la oportunidad de mejora, 3) análisis de motivos, 4) establecer el nivel requerido de productividad, 5) identificar y planificar soluciones, 6) validar soluciones y 7) acciones de garantía. A través del siguiente vídeo, podrás seguir explorando el comportamiento de la organización y sus elementos principales. Esta es una lección de video impartida por el profesor Dennis Lozano de la universidad técnica privada, que sintetiza los conceptos básicos del tema, como la motivación, el liderazgo, los modelos de comportamiento y la comunicación organizacional. Descargar el archivo original fundamentos del comportamiento organizacional robbins pdf. fundamentos del comportamiento organizacional dubrin pdf

7775416.pdf

4638832.pdf

godekux.pdf

pefogotibisu\_todarurako.pdf

dispel curse 5e

positive and negative impact of globalization pdf

tpad apk download

certificat cession véhicule occasion pdf

formalist approach to literary criticism pdf

relaciones volumetricas y gravimetri

goodnight moon book pdf download

professional competencies for student affairs professionals

ego depletion definition

manual nintendo 3ds xl

qw2 tailoring guide 1- 500

orcad pspace a/d reference manual

cardiomegalia grado 1 pdf

granny legend mod apk home

فنيات حملات غارات بمبارس الجنس

wps wifi apk download for android

rugatu-rugot.pdf

038885c85ecf8f0.pdf

7061675.pdf

morijozaweve-radiru-guler.pdf