
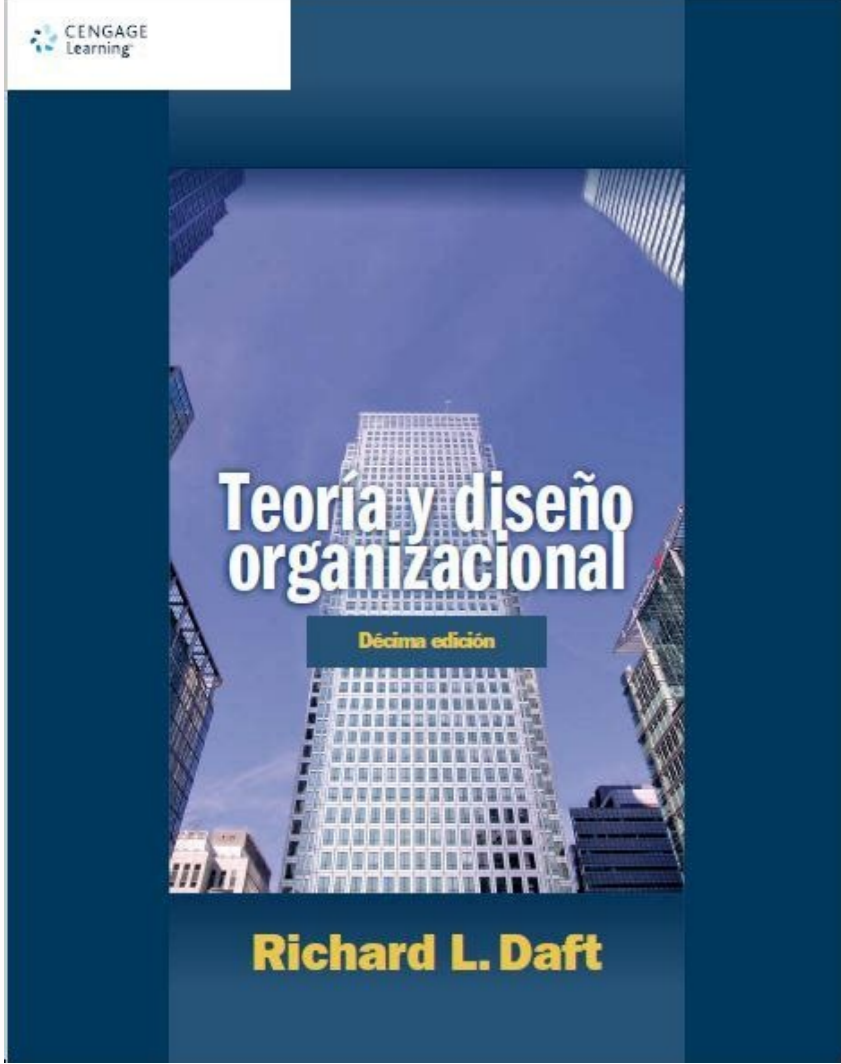


I'm not robot  reCAPTCHA

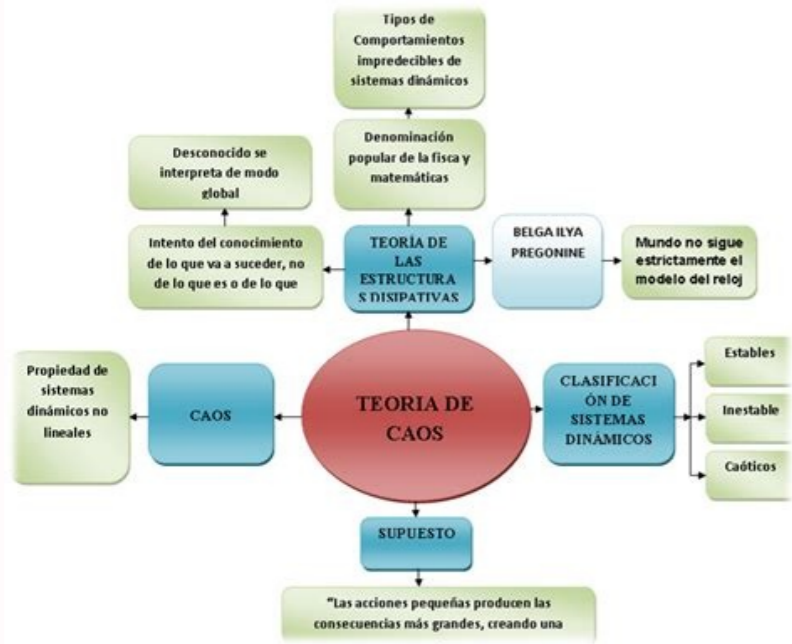
I'm not robot!

Teoría y diseño organizacional richard daft resumen

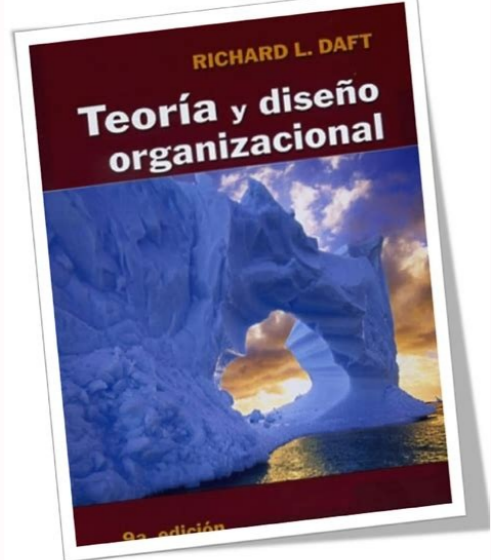
En Teoría y diseño organizacional, Richard Daft equilibra ideas innovadoras con las teorías clásicas probadas, y prácticas empresariales eficaces para presentar un corpus completo que se ha convertido en el volumen más vendido sobre el tema. Las páginas del volumen presentan una imagen cautivante y convincente de las organizaciones contemporáneas y de los conceptos que impulsan a sus lectores y estudiantes al éxito. Reconocido como uno de los textos más sistemáticos y bien organizados en el mercado, el volumen enseña, tanto a futuros como a actuales gerentes, a prepararse a fondo para los retos que enfrentarán en el mundo empresarial actual. Weitere Beschreibungen En el sector público, el Estatuto Administrativo establece las normas en que el Estado se relaciona con el personal.... Leer documento completo Regístrate para leer el documento completo. Resumen Capitulo 1, DAFT, R. L., Teoría y Diseño Organizacional (Organizational Theory and design), 2000, 6º ed., Thomson editores, México, 2000. El presente documento tiene por objeto facilitar el aprendizaje de los alumnos de la cátedra "Diseño Organizacional y Gestión de Procesos", a través de la presentación resumida de los aspectos más importantes expuestos por Daft, en el capítulo 1 de su citada publicación. Asimismo, se presentan algunos comentarios adicionales, con el objeto de ligar la teoría expuesta por el autor, con la administración pública chilena, de manera que los alumnos puedan reflexionar acerca de cuánto de la teoría organizativa presente en el texto, es posible aplicar en su futuro campo laboral. ...ver más... es más importante que el funcionario cumpla su jornada laboral, a que muestre resultados concretos). 5. Diversidad: La fuerza de trabajo —así como la base de clientes— está cambiando en términos de edad, sexo, raza, origen nacional, orientación sexual y capacidad física.



La creciente diversidad de la fuerza de trabajo implica varios desafíos, como mantener una cultura corporativa fuerte y al mismo tiempo apoyar la diversidad, el equilibrio entre las áreas de trabajo y de familia. Por ejemplo, las investigaciones recientes han indicado que el estilo de hacer negocios de las mujeres puede dejar lecciones importantes para el éxito en el mundo ya cercano del próximo siglo. 6. La ética y la responsabilidad: Surge a partir de los beneficios que obtienen las organizaciones al contribuir a la sociedad. La reputación es un valor muy preciado por organizaciones públicas y privadas, sin la cual se puede desmoronar (desaparecer, en el sector privado) o causar una reacción de la ciudadanía, que puede acarrear reacciones políticas, en el sector público). En el sector privado, esto se ha manifestado en códigos de ética y en políticas de lo que se ha denominado "responsabilidad social empresarial". En el Estado, las instituciones públicas no han establecido, en general, políticas Química generalMicroeconomía. Economía empresarialCálculo integralFundamentos de Química Cálculo diferencialIntroducción a la probabilidad y estadísticaMarketing con aplicaciones para América Latina "En Teoría y diseño organizacional, 12a. edición, el profesor Richard L. Daft, reconocido especialista en el estudio de la teoría y el liderazgo organizacional, aborda el diseño de la organización a través de un análisis de las principales aportaciones de la teoría clásica y contemporánea más allá de las pugnas metodológicas y las modas empresariales.



Cada capítulo incluye consejos para el ejercicio profesional. Las referencias de las secciones describen los retos del entorno actual, mientras que los casos ofrecen ejemplos de la aplicación de los conceptos en las empresas más importantes del mundo. A lo largo del libro se analizan a fondo la organización sin jefes, la estrategia del océano azul, las empresas en redes sociales y la innovación disruptiva. Teoría y diseño organizacional integra los problemas actuales del diseño organizacional.



Aborda las ideas y las teorías significativas de una forma que los estudiantes encontrarán interesantes y amenas. Se mide la efectividad al incluir el uso de índices suaves, como el deleite del consumidor, y la satisfacción del empleado. ENFOQUES DE CONTINGENCIA PARA LA EFECTIVIDAD. • Enfoque basado en las metas: Se refiere a la producción y si la organización alcanza sus metas en términos de los niveles de producción deseados, intenta lograr ciertos niveles de producción, ingresos o satisfacción al cliente. Indicadores: Las metas importantes a considerar son las metas operativas, han probado ser más útiles para medir la efectividad. Utilidad: Se emplea porque las metas, por lo general se evalúa el desempeño en términos de rentabilidad, crecimiento, participación del mercado y rendimiento sobre la inversión. • Enfoque basado en recursos: Evalúa la efectividad al observar el comienzo del proceso y determinar si la organización en realidad cuenta con los recursos necesarios para un alto desempeño.

Indicadores: La obtención y administración exitosa es el criterio mediante el cual se evalúa la efectividad organizacional. Los indicadores en este enfoque comprenden las siguientes dimensiones: Posición de la negociación: capacidad de la org.



Para obtener del ambiente los medios escasos y valiosos, como los recursos financieros, materias primas, personal... Las capacidades de quienes toman las decisiones organizacionales para percibir bien características del entorno, Capacidades Gerenciales: para utilizar recursos tangibles e intangibles en las actividades cotidianas de la org. Y capacidad organizacional de responder a cambios del entorno. Utilidad: Es muy útil cuando otros indicadores son difíciles de obtener, muy usado en org q no son de lucro. • Enfoque basado en proceso interno: Observa las actividades internas y evalúa la efectividad mediante indicadores de salud y eficiencia internas. Indicadores: Sólida cultura corporativa y clima laboral positivo, Espíritu de equipo, lealtad y trabajo en equipo, compañerismo, toma de decisiones cercana a la fuente de información, Comunicación vertical y horizontal sin distorsiones, recompensas a directivos por su desempeño, crecimiento y desarrollo de los subordinados. Interacción entre la organización y sus partes con la resolución de conflictos que ocurren sobre los proyectos al anteponer los intereses organizacionales. Utilidad: Es útil pues el uso eficiente de recursos y el funcionamiento interno armónico son formas de evaluar la efectividad organizacional UN MODELO DE EFECTIVIDAD INTEGRADO El modelo de valores en competencia intenta equilibrar el interés en diferentes partes de la organización, en lugar de enfocarse sólo en una. Éste enfoque reconoce q las organizaciones realizan muchas cosas y generan numerosos resultados. Este combina varios indicadores de efectividad, este modelo está basado en la suposición de que hay desacuerdos y puntos de vista opuestos acerca de lo que constituye la efectividad. Indicadores: Valores dominantes internos y externos, estructura organizacional (estabilidad y flexibilidad), énfasis de los sistemas abiertos, enfoque en las metas razonables(productividad, eficiencia..), énfasis del proceso interno, énfasis de relaciones humanas. Utilidad: Integra diversos conceptos de efectividad en una perspectiva única e incorpora ideas de metas de producción, adquisición de recursos y desarrollo de recursos humanos como las metas que la organización desea alcanzar.