

UDS

Bases de la administración

Profesor:

Víctor Antonio Gonzales salas

Alumno :

Santiago Gómez Hernández

Tarea:

Preguntas de evaluación

Fecha:

14/07/2022

10. Describe el funcionamiento de la unidad de control.
11. Explica qué es la unidad de control y su funcionamiento.
12. Describe la unidad de alarma.
13. Menciona alguna aplicación actual basada en la teoría de sistemas.
14. Indica cuáles son los subsistemas que mencionan Katz y Kahn en su modelo. Descríbelos.
15. Menciona las características de los sistemas sociales, según el modelo de Katz y Kahn.
16. Describe el modelo de sistema sociotécnico propuesto por el grupo de investigadores de Tavistock. Explica el modelo de organización social propuesto por Katz y Rosenzweig.
17. Menciona y explica los subsistemas que, según Katz y Rosenzweig, componen los sistemas organizacionales.
18. Menciona la causa de la aparición de la teoría de la contingencia.
19. Indica cuál es el enfoque particular de esta teoría.
- 10.- Todo lo anterior es posible gracias a la subunidad de control, cuya finalidad es mantener las variables del proceso del sistema dentro de los términos deseados y preestablecido.
- 11.- en la administración de una empresa, desde que se planea la producción se establecen cantidades y calidades concretas para un periodo (estándares o indicadores).
- 12.- Es un elemento de la unidad de control cuya finalidad es informar, por medio de señales ruidos, aromas, colores, etc., que algo se salió de la normalidad, como cuando en un presupuesto las desviaciones se anotan con números "rojos".
- 13.- Importación de energía. Los sistemas abiertos toman energía en forma de insumos del medio ambiente externo, pues las estructuras sociales no son autosuficientes.
- 14.- Importación de energía. Los sistemas abiertos toman energía en forma de insumos del medio ambiente externo, pues las estructuras sociales no son autosuficientes. 2. Procesamiento. El sistema transforma los insumos recibidos, es decir, en él se realizan trabajos y operaciones organizadas. 3. Productos (servicios y bienes que genera el sistema). Son resultado de la transformación de insumos mediante el trabajo.
- 15.- e las organizaciones sociales, como sistemas abiertos, requieren constantes insumos de mantenimiento, entradas que sostengan al sistema e insumos de producción para convertirlos en productos finales

16.- destacan el hecho de que los sistemas organizacionales se componen de un sistema social y de uno tecnológico, de cuya adecuada combinación resulta la productividad del sistema organizacional

17.- los sistemas organizacionales son sistemas abiertos y se componen de los subsistemas de información, apoyo, mantenimiento, adaptación y gerencial

18.- en el momento de aplicar la teoría y, con seguridad, utilizará lo aplicable a la contingencia. Personalmente, considero que el ejemplo que utiliza Stanislavski⁴ para enseñar arte dramático a actores en formación es muy ilustrativo para nosotros; él considera que el conjunto de teorías, incluso el proceso administrativo

19.- La teoría de sistemas revolucionó los enfoques administrativos existentes y estudia a las organizaciones como sistemas sociales inmersos en otros sistemas que se interrelacionan y afectan mutuamente

1. Señala los orígenes de la teoría general de sistemas (TGS): El origen de este enfoque se remonta a las concepciones aristotélicas de causa y efecto, y de que todo entero forma parte de otro mayor. La teoría moderna de sistemas se desarrolló gracias a Ludwig von Bertalanffy, quien señaló que no existe elemento físico o químico independiente; todos los elementos están integrados en unidades relativamente interdependientes.

2. Menciona algunas definiciones de sistema: 1- Conjunto de elementos íntimamente relacionados para un fin determinado, o combinación de cosas o partes que forman un conjunto unitario y complejo. 2- Un todo organizado, compuesto por dos o más partes, componentes o subsistemas, y delineado por los límites identificables de su ambiente o suprasistema.

3. Enuncia algunas clasificaciones de sistemas: 1-su movilidad interna: estáticos, dinámicos, homeostáticos y probabilísticos. 2-Por la predeterminación de su funcionamiento: determinísticos y dependientes. 3-Por su grado de dependencia: independientes e interdependientes.

4. Señala la diferencia entre un sistema abierto y uno cerrado: Si adquiere pocos, como una estufa sólo obtiene gas para funcionar, sería relativamente cerrado. Al contrario, si recibe muchas influencias o insumos —como una empresa— se denomina abierto, aunque son conceptos relativos

5. Explica las características entre los sistemas probabilísticos y los determinísticos: En los probabilísticos existe incertidumbre sobre su futuro, es decir, no se puede anticipar con precisión su derrotero; las empresas son sobre todo sistemas probabilísticos, de ahí la importancia de la planeación de largo, mediano y corto plazos. Los determinísticos se caracterizan porque su funcionamiento se puede predecir con certeza; por ejemplo, el desempeño de una planta industrial por las capacidades de producción de sus máquinas.

6. Señala cuáles son los elementos de un sistema: insumo, retroalimentación, proceso, producto

7. Describe insumos, proceso, producto y retroalimentación: Insumo(s) o influjos: abastecen al sistema de lo necesario para que cumpla su misión; por ejemplo, capital, personal, materia prima. Proceso(s): es la transformación de los insumos, de acuerdo con ciertos métodos propios, con

sistemas que son subsistemas; ejemplo: producción, ventas, finanzas y contabilidad; etcétera. Producto(s): es el resultado del proceso y, a su vez, es un insumo de otros sistemas (empresas, clientes, etcétera). Retroalimentación(es) Retro: proviene del latín y significa hacia atrás, atrás. Administrativamente, retroalimentación —o retroinformación— significa recibir la evaluación o aceptación de los productos o servicios por el medio ambiente para corregir procesos; en la práctica, es el análisis de los resultados en relación con la aceptación del usuario, cliente o consumidor respecto de lo que produce la empresa. Se utilizan varias retroalimentaciones, como auditorías externas, encuestas, análisis de quejas, etcétera.

8. Explica qué es un subsistema: Todo sistema forma parte de otro mayor llamado macrosistema, suprasistema o ecosistema, el cual es un subsistema de un suprasistema. Por ejemplo, una planta es un sistema que forma parte del ecosistema vegetal, y éste, a su vez, forma parte de la ecología del planeta, y así sucesivamente.

9. Describe el funcionamiento de la unidad de dirección: Su función principal es conducir a la empresa (sistema) con un programa de acción preestablecido, como señaló Fayol (véase unidad tres ^); generado por la alta dirección, que les permite a sus directivos tomar decisiones ante situaciones cambiantes, utilizando para ello las unidades de salida.

30. Menciona las actitudes del supervisor que se orienta por la teoría "X".

- Hay que dar a la gente trabajo fácil y bien organizado.
- Hay que controlar mucho al subordinado.
- Establecer reglas firmemente sólidas.
- Ve subordinados.
- Hay que persuadir a las personas.

31. Señala qué resultados alcanza quien supervisa de acuerdo con el enfoque de la teoría "X".

- La gente será más disciplinada.
- El trabajador carecerá de autoestima y autorrealización.
- Se cumplirá con lo planeado.

32. Explica los supuestos de la teoría "Y".

- La gerencia es la única responsable de la organización en una empresa.
- En cuanto al trabajo, se ganará el pan con el sudor de su frente.

33. Menciona las actitudes que se derivan del enfoque de la teoría "Y".

- Se debe fomentar la toma de decisiones de sus colaboradores.
- Ve colaboradores.
- Se deben crear ambientes propicios para que los colaboradores contribuyan con todo su potencial para la organización.
- Permitir que sus colaboradores amplíen su autodirección para enriquecer sus puestos.

34. Enumera los resultados que se logran al supervisar con el enfoque de la teoría "Y".

- Habrá informalidad en ciertos comportamientos con el cumplimiento.
- Se puede mejorar la planeación de los resultados.
- Los colaboradores de una empresa se autorrealizarán en la medida en que se cumplan los resultados.

35. Compara críticamente las teorías "X" y "Y".

En la teoría X los empleados serán más responsables y disciplinados, el trabajo será eficiente y en la teoría Y el trabajo si se realizará pero con deficiencia.

36. Explica brevemente la teoría "Z" de Strauss y Sayles.

Halaga los trabajos bien hechos y aumenta el autoestima de los empleados.

37. Explica en qué consiste el modelo de liderazgo de Rensis Likert.

Likert creó lo que llamo el "liderómetro", 10 conjunto de escalas para evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los miembros o colaboradores.

38. Indica en qué aspectos organizacionales puede ser de utilidad el modelo de Likert.

Son útiles para el Desarrollo Organizacional (DO): teoría administrativa basada en las ciencias del comportamiento, útil para desarrollar la parte humana de la empresa en forma integral.

20. Menciona brevemente cuál es el enfoque de la Escuela Neo-humano-relacionista.

Si bien analizamos ya otras teorías sobre la solución de problemas y mejora continua de las organizaciones sociales, y cada una aporta elementos que parten de factores diferentes (empresariales, financieros, humanos, etc.), estas teorías CONVERGEN en la búsqueda de la eficiencia, la eficacia, la efectividad y de un trabajo placentero productivo.

21. Explica qué es motivación.

Todo lo que provoca nuestro comportamiento para satisfacer necesidades y que de alguna forma son las fuerzas de la conducta humana.

22. Menciona cuáles son los exponentes más destacados de esta escuela.

Abraham Maslow, Frederick Herzberg, McClelland.

23. Describe la jerarquía de las necesidades humanas propuesta por Abraham Maslow.

Autorrealización

Autoestima

Relaciones sociales y aceptación

Seguridad

Fisiológicas

24. Señala qué críticas pueden hacerse a la teoría de Maslow.

1. El comportamiento humano está determinado por las necesidades básicas no satisfechas.

2. Se dice que las necesidades inferiores inmediatas son "prepotentes". Cuando están satisfechas preparan a la persona para cubrir las siguientes necesidades. Por ejemplo, una persona que ha cubierto plenamente sus necesidades sociales comienza a satisfacer sus requerimientos de autoestima, y quien tiene cubiertas estas últimas, buscará cubrir las de autorrealización.

25. De acuerdo con Argyris, enumera los requerimientos saludables de la persona y lo que las organizaciones exigen a ésta.

- Atención errática y casual.
- Tener profundos intereses de desarrollo.

26. Describe la teoría dual de Herzberg, identificando las diferencias entre los factores motivadores y los higiénicos (saludables).

Los factores motivadores en la empresa dan satisfacción cuando aparecen y no producen insatisfacción cuando desaparecen.

27. Enuncia los factores que motivan según McClelland.

- Realización o logro.
- Afilación.
- Deseo de poder.

28. Menciona las bases de la teoría de Douglas McGregor.

Douglas McGregor es, sin duda, otro de los grandes pilares de la teoría de la administración por sus importantes estudios y conclusiones sobre el comportamiento humano dentro de las organizaciones.

29. Describe los supuestos de la teoría "X".

- La gerencia es la única responsable de la organización.
- En cuanto al trabajo, se ganará el pan con el sudor de su frente.