



Mi Universidad

MAPA CONCEPTUAL

NOMBRE DEL ALUMNO: Edgar Itiel Vázquez Rodríguez

NOMBRE DEL TEMA: Unidad 1 y 2

PARCIAL: 1

NOMBRE DE LA MATERIA: Organización Y Estrategias Empresariales

NOMBRE DEL PROFESOR: Daniel Pérez Velázquez

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: Administración De Empresas Y Estrategias De Negocios

CUATRIMESTRE: 6

INTRODUCCION:

LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA:

Este trabajo trata sobre la organización en una empresa es un conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en diferentes tareas, áreas y teniendo en cuenta la coordinación de las personas, los sistemas de organización son las estructuras que definen como está conformada cada división de cada empresa, la jerarquía de quien reporte a quien y como fluye la comunicación en los diferentes niveles de la organización.

¿Qué debes de hacer en una organización de empresa?

1. Tener claro los objetivos
2. Tener claro los recursos de la empresa
3. Elija un líder
4. Mantenga al día la organización de la empresa
5. Realizar una lista de actividades

La empresa u organizaciones para poder ser competitivas no solo debe tener planes y estrategias adecuadas además los procesos que los conforman deben estar claramente identificados y optimizados, estos procesos deben ser flexibles para que rápidamente ante un cambio en el entorno que afecta la estrategia de la empresa puedan adaptarse y poder rediseñarse, para satisfacer las nuevas exigencias de la manera mas eficiente,

UNIDAD 1

CONCEPTO DE LA ORGANIZACION

La organización como función directa dice que es una de las funciones intrínsecas de la tarea directiva o de gestión, puede expresar el proceso o la función de organizar, es decir, la que se encarga de diseñar la estructura organizativa y de lograr que se desarrolle una actividad o acción de forma eficiente o eficaz respecto de los objetivos pretendidos

La organización como entidad se define como conjunto de personas con los medios necesarios y adecuados que se relacionan entre si y funcionan para alcanzar una finalidad determinada que puede ser tanto lucrativa como no lucrativa. Estos elementos caracterizan una organización concebida como empresa, por otra parte la coordinación e integración de actividades es la clave que garantiza la supervivencia del grupo humano

Especialización de trabajo; Las especialidades del trabajo surgen como consecuencias de la división del trabajo la especialización describe el grado en gran medida en que las tareas de una empresa están divididas en trabajos diferentes

PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN, REQUISITOS

Para tener una buena organización y como consecuencia para la buena adecuación de las tareas de la empresa con su estructura es necesario establecer una serie de principios que facilitaran dichos principios que hacen referencia a la división de trabajo, autoridad y la responsabilidad. Tener unidad de mando, ámbito de control, cadena escalar, autoridad y responsabilidad y por ultimo la división del trabajo

La organización formal: es la estructura planificada de manera liberada por la alta dirección defendiendo las tareas que se tiene que desempeñar por los trabajadores y la empresa. La organización informal: surge como consecuencias de las relaciones no oficiales que nacen espontáneamente por gustos entre personas, afinidades o intereses personales.

Cadena de mando: a los jerárquicos se les conoce, así como cadena de jerarquía hay tres niveles de autoridad, Autoridad, Responsabilidad y unidad de mando. Cada individuo debe tener un único superior

EL DISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN

El diseño de la empresa u organización es la selección de la estructura que mejor se adapte a los objetivos que se establezcan los 3 diseños de una organización son mecanicista, el orgánico y el sin fronteras

Las dimensiones estructurales señalan los niveles para distinguir las características internas de una organización, las cuales son susceptibles a medición y comparación, La formalización consiste en la fijación por escrito de las pautas que describen el comportamiento esperado de los empleados

La descentralización puede entenderse como la transferencia de la autoridad de la toma de decisiones. Departamentalización: se refiere a la agrupar las actividades o conjuntos de tareas que presentan cierto grado de homogeneidad o que tiene una relación lógica para agruparse

PROCESO DE GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Las empresas de mayor éxito son aquellas que consideran su capital humano como recurso más valioso. Para ello, es de vital importancia que la función de RR. HH. debe estar pendiente tanto de los trabajadores de la empresa, como del entorno de la misma.

EL ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO
Es un proceso a través del cual la empresa recopila y analiza la información sobre un determinado puesto de trabajo con la intención de identificar las tareas, obligaciones y responsabilidades del mismo, de forma que sirvan para establecer el perfil de persona que debería ocuparlo.

RECLUTAMIENTO
El reclutamiento constituye la primera fase del proceso de captación de RR. HH. Se trata del conjunto de actividades llevadas a cabo a fin de atraer un número suficiente de candidatos cualificados para ocupar un determinado puesto de trabajo. Esta etapa tiene como objetivo reunir el mayor número posible de aspirantes cualificados a fin de poder seleccionar entre los mismos aquellos

OBJETIVOS DEL RECLUTAMIENTO

El objetivo primordial del reclutamiento es obtener un número suficiente de candidatos potencialmente cualificados para los puestos a cubrir. Este objetivo general, puede desplegarse en los siguientes objetivos particulares o determinar las necesidades actuales

Los dos tipos de reclutamiento son internos y externos.
SELECCIÓN
El proceso de selección se puede definir como el conjunto de técnicas que nos permite encontrar a las personas más adecuadas para desempeñar determinados puestos de trabajo. Así, una vez especificados los requisitos y cualidades que han de reunir los candidatos para determinados puestos, se identifican y mide las cualidades actuales y

PROCESO DE SELECCIÓN
Al realizar el proceso de selección es importante tener en cuenta los siguientes aspectos como el valor de la empresa se mide siempre por el valor de las personas que la integran, una buena selección enriquece, una mala selección daña tanto a la empresa como al trabajador, una selección inadecuada supone un coste inútil que afectará a la rentabilidad, competitividad o calidad de la organización y una buena o mala selección tiene influencia a nivel personal directivo.

CONTRATACION

El método más utilizado en la selección de personal y el que más peso tiene a la hora de tomar una decisión respecto a la admisión o no del candidato, es la entrevista de selección. Podemos definirla como un juego de intereses entre dos partes y que requiere, por parte del entrevistador, una serie de habilidades y destrezas para obtener la información que necesita de acuerdo con un sistema definido de trabajo, y por parte del entrevistado, la capacidad de transmitir al entrevistador todas aquellas características personales que nos hacen un candidato idóneo para el puesto al que optamos.

CONTRATACION: Una vez determinada la persona más adecuada para el puesto, hay que tomar decisiones acerca del contrato de trabajo a acordar entre empresa y trabajador. Así, un contrato de trabajo es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN
Esta fase del proceso comprende aquellas etapas orientadas al crecimiento de los profesionales en las organizaciones en términos de habilidades, capacidades y competencias. Está formado por 2 subetapas principalmente:

MOTIVACION Y LODETAZGO

Frecuentemente, el sistema retributivo de una empresa se establece en función del desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo. Para poder valorar en qué medida un trabajador ha cumplido con sus obligaciones será necesario llevar a cabo la evaluación del rendimiento o del desempeño, tratando de conseguir la equidad retributiva en la relación esfuerzo-recompensa. Las organizaciones suelen realizar evaluaciones con fines administrativos y/o de desarrollo. Las evaluaciones del desempeño se utilizan

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

La evaluación del desempeño es un proceso formal y sistemático para identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar el rendimiento de los RR. HH. en las organizaciones, con la finalidad de ver si el trabajador es productivo y si podrá mejorar su rendimiento en el futuro.

TIPOS DE CREATIVIDAD

Parece sensato pensar que el objetivo que se cumple a corto plazo es el primero de los señalados; No obstante, la adaptación persona-puesto se puede conseguir a medio plazo y finalmente la motivación dependerá del uso que de ella se realice hacia los propios empleados, que puede variar en el tiempo:

- A. A corto plazo: el control.
- B. A medio plazo: la mejora en la adaptación persona-puesto.
- C. A largo plazo: la motivación

ARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Es un procedimiento sistemático: en la evaluación del rendimiento, tanto los factores que se van a evaluar como sus niveles o grados, así como el procedimiento entero de la entrevista y su desarrollo, están minuciosamente sistematizados, es idéntico para todos los miembros de la organización. Con ello se persigue que todos los afectados conozcan la metodología de evaluación.

COMO INCREMENTAR LA CREATIVIDAD

. RETRIBUCIÓN

Se define como aquella compensación financiera y no financiera, efectuada por la empresa, que percibe directamente el trabajador por el esfuerzo realizado, físico y/o intelectual, así como los sistemas utilizados para su cálculo y la modalidad de pago que se emplee.

PRINCIPIO DE EQUIDAD FINANCIERA

Todo sistema de retribución ha de seguir el principio de equidad financiera, se refiere a la percepción de un tratamiento justo en la remuneración de los empleados. De manera ideal la remuneración debe de ser imparcial para todas las partes interesadas

CONCLUSION:

Concluyo con este trabajo de dos mapas ya que vi y entendí y supe la diferencia de una organización de una empresa en donde todo lleva un control y se van tomando por medidas y por espacios vacíos que tiene una empresa, seguiremos trabajando, elaborando y componiendo cada detalle de que nos haga falta para tener las cosas bien.