



Universidad Del Sureste

Super Nota

Tendencias Actuales de Gestión

Author: Damian Abel Mazariegos Morales

Fundamentos de Administración



[Martes 15 de octubre del 2024]

TENDENCIAS ACTUALES DE GESTIÓN



4.1 Administración Estratégica

Definición. Es un proceso de evaluación sistemática de un negocio



Importancia de la administración estratégica

En que mercados de competir y de que manera



Estructura organizacional



Decisiones de Diversificación



En que mercados de competir y de que manera



Características de la Administración Estratégica

Formula e implementa la estrategia de la informacion



Establece la mision, la vision y los valores de una organizacion



Es la encargada de generar una ventaja competitiva con respecto a la competencia



Se encarga de realizar el análisis situacional de una organización.



Contempla aspectos Internos y externos de la organización



CCC



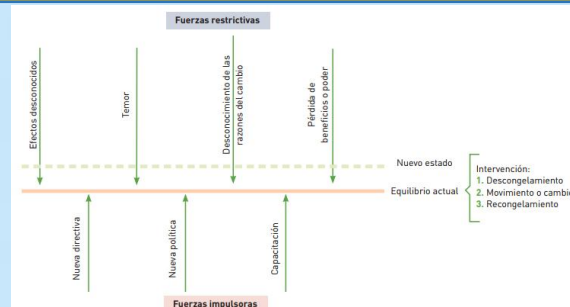
4.2 Administración del cambio

Cambios que afectan el desarrollo del administrador y la organización

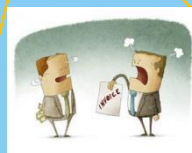
Un enfoque es simplemente reaccionar a una crisis, por desgracia ésta casi nunca es la respuesta más efectiva; otro enfoque es planear deliberadamente el cambio, lo cual puede requerir nuevos objetivos o políticas, reacomodos organizacionales o un cambio en el estilo de liderazgo y la cultura de la organización.



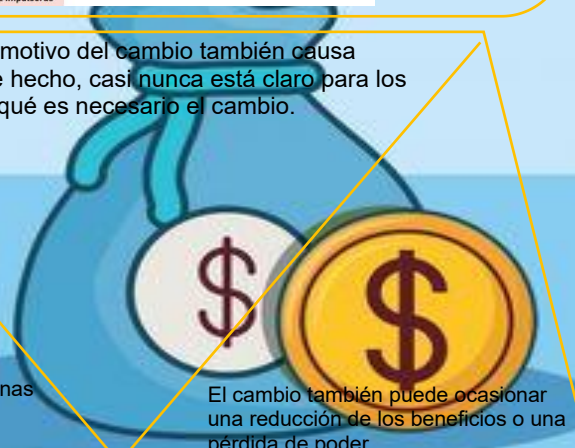
Técnicas para iniciar el cambio



No conocer el motivo del cambio también causa resistencia. De hecho, casi nunca está claro para los afectados por qué es necesario el cambio.



Lo desconocido causa temor e induce a la resistencia. Las personas quieren sentirse seguras y tener cierto control del cambio.



El cambio también puede ocasionar una reducción de los beneficios o una pérdida de poder.

4.4 Desarrollo Organizacional

Es una escuela administrativa que se caracteriza por una serie de postulados y estrategias que se enfocan en la aplicación de las ciencias del comportamiento a la administración y que hoy más que nunca son aplicables al entorno de la globalización.



Etapas de implantación

1. Diagnostico



2. Planeación de estrategia

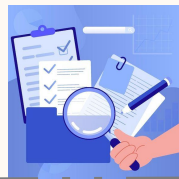


3. Educación



4. Asesoría, Entrenamiento y Consultoría

5. Evaluación



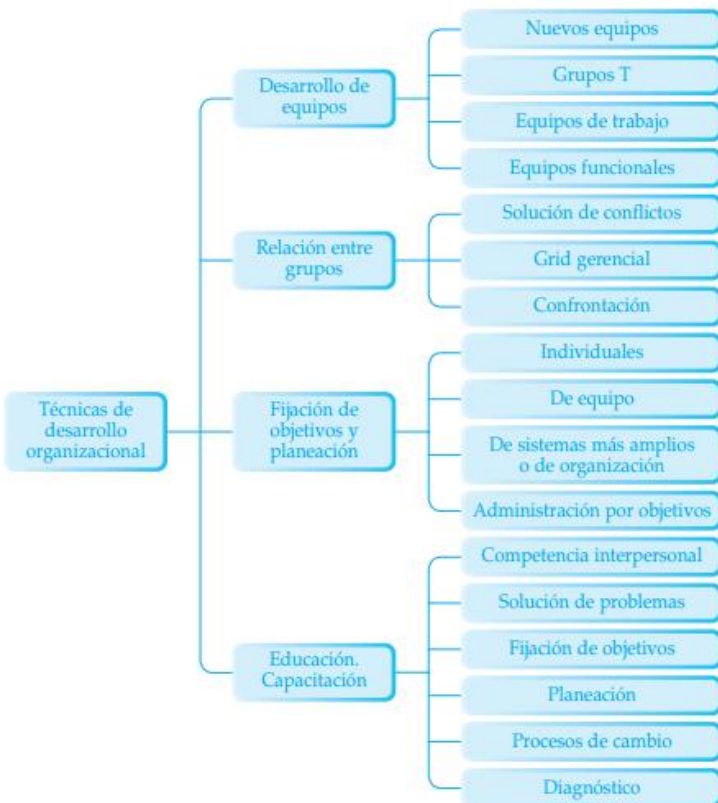
Características

* Es una estrategia educativa porque se basa en la modificación de la cultura organizacional para lograr un cambio planeado en la empresa.

- * Los cambios que se buscan están ligados directamente a las exigencias o requerimientos que la organización intenta satisfacer:
 - Crecimiento, destino, identidad y revitalización.
 - Satisfacción y desarrollo humano.
 - Eficiencia organizacional.



Técnicas de desarrollo organizacional

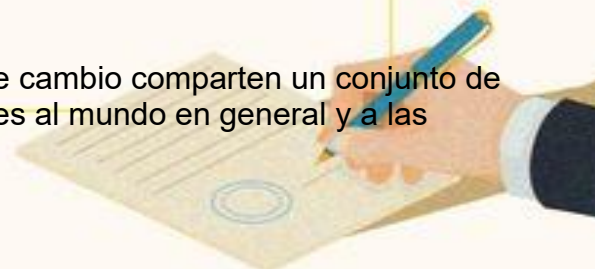


* Su fundamento es una metodología que hace hincapié en la importancia del comportamiento experimentado.

* Los agentes de cambio son en su mayoría externos a la organización.

* Implica una relación cooperativa, de colaboración entre el agente de cambio y los componentes del sistema cliente.

* Los agentes de cambio comparten un conjunto de valores referentes al mundo en general y a las organizaciones,



4.5 Reingeniería

La reingeniería se considera en cierta forma un instrumento de cambio organizacional.



Definición

La revisión fundamental y el rediseño radical de procesos para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas y contemporáneas de rendimiento, tales como costos, calidad, servicio y rapidez



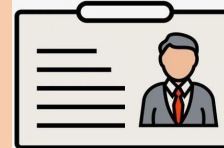
Propósito

- Dentro de la organización, los procesos están fragmentados de manera vertical y carecen de un responsable que los supervise en forma integral. Por eso, el propósito de introducir innovaciones en un proceso dado, a través de la reingeniería, es producir un cambio radical.
- La reingeniería propone cambios en muchas variables: no sólo se cambian los procesos, sino también las estructuras organizacionales donde se realizan los procesos, la tecnología, la manera en que se mide el desempeño del personal y la cultura organizacional.
- La reingeniería parte del principio de ver a la empresa como un sistema integrado. Sus objetivos son optimizar éste y hacerlo más eficiente, que crezca, capturar mayor mercado y darle mayor valor al consumidor.



Fases Necesarias

1. Identificación



2. Diagnóstico



3. Diseño



4. Implementación.



4.6. Administración por proyectos

1. **Temporalidad.** Es decir, duran un tiempo y siempre finalizan.



2. **Unidad.** Cada proyecto posee características específicas y únicas.

Etapas de administración

1. **Planeación.**



2. **Organización.**

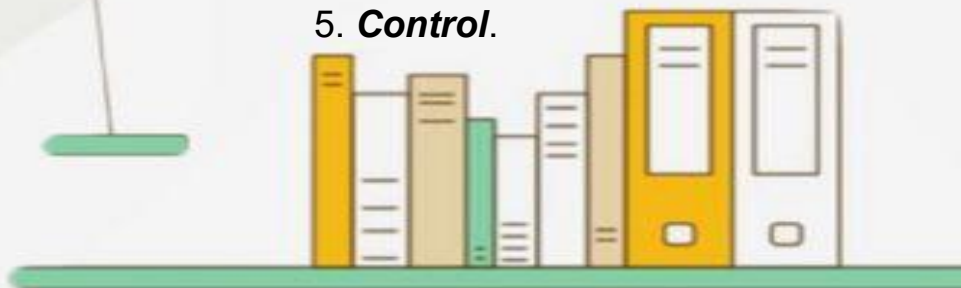


3. **Integración.**

4. **Dirección.**



5. **Control.**



4.7 Administración Proactiva

La idea principal de esta corriente administrativa es sugerir procesos específicos para enfrentar los problemas, es decir, para la solución de los mismos, y una adecuada toma de decisiones.

Procesos Importantes

1. Análisis causal.



2. Toma de decisiones.



3. Análisis de planificación.



4. Análisis de situación.



Circunstancias

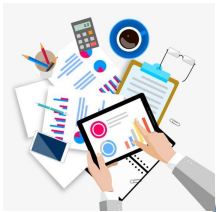
a) Actitudes reactivas



b) Actitudes proactivas.



4.8 Tendencias actuales del pensamiento administrativo



Es la tendencia en la administración moderna que ha permitido a las empresas concentrar sus esfuerzos en áreas que le son vitales, delegando en otras organizaciones áreas siendo importantes no son fundamentales.

En el caso de **empowerment**, tomar decisiones ya no depende de una sola persona, sino que cada trabajador posee la autoridad y llevar a cabo todas sus labores. Esta idea se basa en la creencia que quienes se encuentran más relacionados con el trabajo diario son los más indicados para tomar las decisiones al respecto.

Es un método mediante el cual, en función de las necesidades del cliente, se rediseñan procesos principales de negocios, para mejorar espectaculares en rendimiento, tales como costos, calidad, servicio y rapidez.

El benchmarking	La Administración por Valores (ApV)	Administración del conocimiento (KM)
<p>También llamado comparación referencial, es una de las prácticas de negocios más populares y efectivas, y no se limita a ningún área en especial ni a un cierto tamaño de empresa. Consiste en hacer una comparación entre tu negocio y la competencia,</p> <p>con la intención de descubrir y analizar cuáles son sus estrategias ganadoras y, de ser posible, aplicarlas en tu propia empresa.</p>	<p>Se basa en los valores como fuente del liderazgo, que permiten a una organización dar forma al propósito estratégico básico de la empresa, que es, por supuesto, sobrevivir obteniendo los máximos beneficios económicos. En este sentido, el futuro de una</p> <p>empresa se configura articulando valores, metáforas, símbolos y conceptos que orienten las actividades cotidianas de creación de valor por parte de los empleados.</p>	<p>Las herramientas tecnológicas para KM, como cualquier otra herramienta, están diseñadas para facilitar el trabajo y permitir que los recursos sean aplicados eficientemente intercambiando información y</p> <p>conocimiento dentro y fuera de las organizaciones.</p>

4.9. La cultura organizacional en el siglo XXI

Elementos que los intervienen

La naturaleza de negocio.



Los valores corporativos.



El comportamiento de los colaboradores



Para construir una cultura que responda a las necesidades tanto del mercado como de los colaboradores es indispensable considerar lo siguiente:

Factor humano. La cultura de la empresa debe sustentarse en el talento humano, es necesario desarrollar estrategias que contribuyan a reforzar el compromiso y sentido de pertenencia de los colaboradores



Comunicación. Fomentar el diálogo facilita la generación de ideas, al escuchar las propuestas de los colaboradores, los líderes pueden emprender acciones que incrementen la productividad de la compañía.



Trabajo en equipo. Los líderes deben fomentar una relación transparente y cercana con sus colaboradores, la retroalimentación es esencial para identificar las necesidades del equipo.



4.10. La organización que aprende

Técnicas

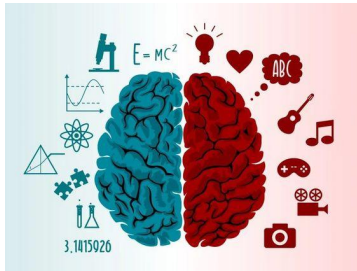
1) Modo de pensamiento sistémico.



2) Control personal



2) Modelos mentales.



3) Una visión compartida.



5) Aprendizaje en equipo



Definición

—Una organización que aprende es aquella con habilidades para crear, adquirir y transferir conocimientos y modificar su comportamiento para reflejar nuevos conocimientos y percepciones. Esto significa que una organización que aprende se dedica a la solución sistémica de problemas, a experimentar y buscar nuevos conocimientos constantemente. También debe haber tolerancia al fracaso porque es posible que la experimentación no tenga éxito: la meta es, por supuesto, aprender de errores pasados. El aprendizaje no debe estar restringido a la propia experiencia, ya que puede aprenderse mucho de los demás, dentro y fuera de la organización.



