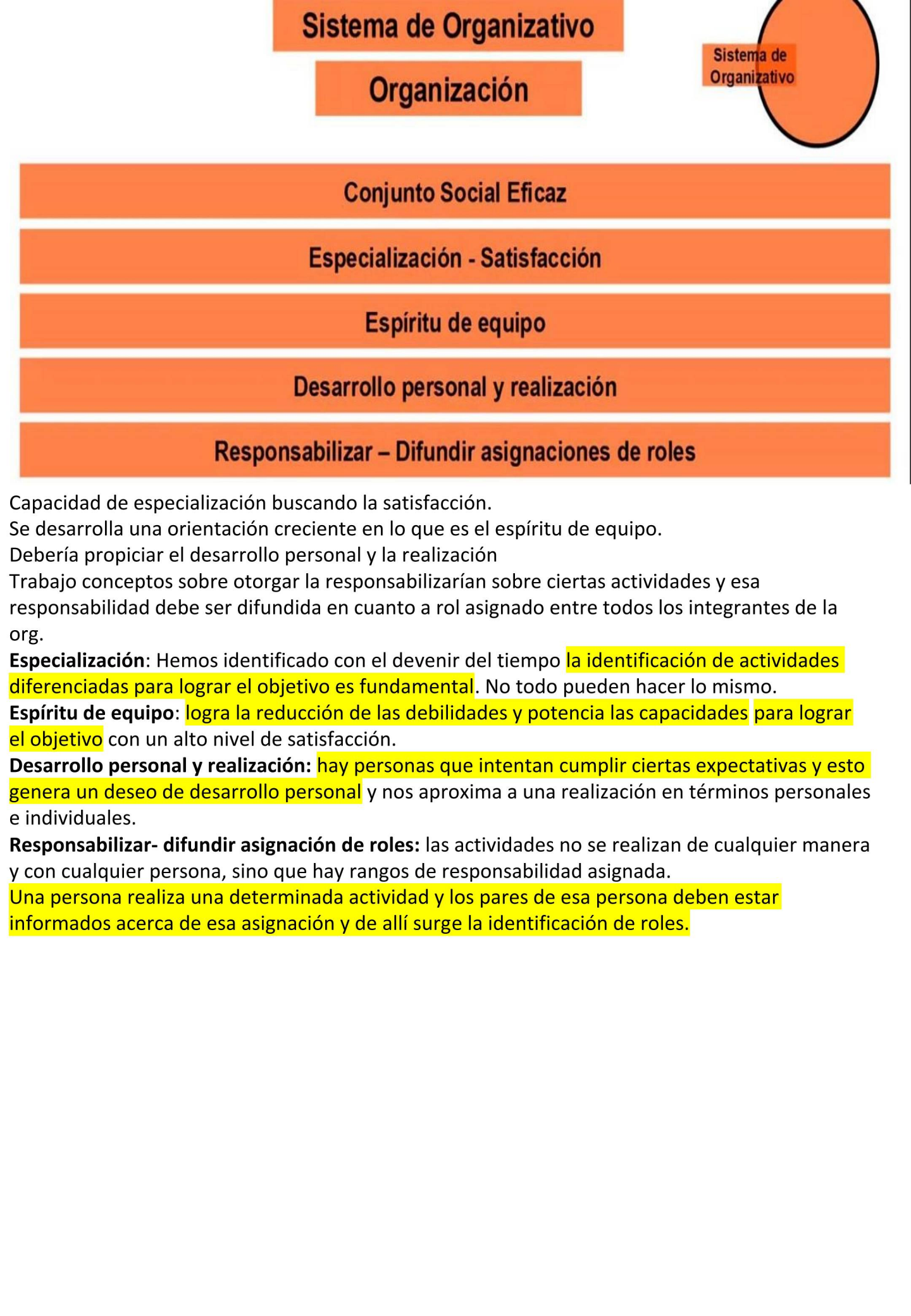


Sistema de Organizativo

Organización

Sistema de
Organizativo



Conjunto Social Eficaz

Especialización - Satisfacción

Espíritu de equipo

Desarrollo personal y realización

Responsabilizar – Difundir asignaciones de roles

Capacidad de especialización buscando la satisfacción.

Se desarrolla una orientación creciente en lo que es el espíritu de equipo.

Debería propiciar el desarrollo personal y la realización

Trabajo conceptos sobre otorgar la responsabilizarían sobre ciertas actividades y esa responsabilidad debe ser difundida en cuanto a rol asignado entre todos los integrantes de la org.

Especialización: Hemos identificado con el devenir del tiempo la identificación de actividades diferenciadas para lograr el objetivo es fundamental. No todo pueden hacer lo mismo.

Espíritu de equipo: logra la reducción de las debilidades y potencia las capacidades para lograr el objetivo con un alto nivel de satisfacción.

Desarrollo personal y realización: hay personas que intentan cumplir ciertas expectativas y esto genera un deseo de desarrollo personal y nos aproxima a una realización en términos personales e individuales.

Responsabilizar- difundir asignación de roles: las actividades no se realizan de cualquier manera y con cualquier persona, sino que hay rangos de responsabilidad asignada.


Una persona realiza una determinada actividad y los pares de esa persona deben estar informados acerca de esa asignación y de allí surge la identificación de roles.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Sistema de Organizativo

Organización

Sistema de
Organizativo



Agrupamiento – Ordenamiento lógico – Recursos – Fin común - Ambiente

Organigrama – Flujograma – Manuales – Formularios – Registros - Archivos

Complementariedad – Jerarquías – Responsabilidades - Motivación - Comunicación

Principios (Subsidiariedad/interacción/Determinismo/Equifinalidad)

Características (Estabilidad/Adaptabilidad/Eficiencia/Sinergia)

Hay un agrupamiento, con un ordenamiento lógico, que necesita consumir recursos tendientes a un fin común y dentro del marco de un ambiente.

Minuto 8 como se constituye una org.?

Organigrama-....: Dan fundamentos de cómo funciona la org. como sistema

Complementariedad: sin ella no hay posibilidad de que la org. Y que esa actividad organizativa sea comprendida como un sistema.

Jerarquía: aparecen en la constitución.

Entre la persona que la creó y quien la operativiza se despliegan una serie de

RESPONSABILIDADES.

Motivación: la persona tiene que estar estimulada para la realización de cierta actividad.

Comunicación:

FORMAL: establecida entre rangos jerárquicos que concatenadas logran el fin común.

INFORMAL: donde intervienen actores que no están plasmados en el organigrama que pueden enriquecer o complicar el despliegue para el logro del fin común.

Hay que tener en cuenta los **principios** que hacen que sistemas sea un sistema en si mismos.

Y sus **características** que apuntan al fin propuesto con también a la eficiencia.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Sistema de Organizativo

Organización

Sistema de
Organizativo



Beneficios

Ampliar facultades y habilidades

Reducir el tiempo para alcanzar objetivos

Aprovechamiento de experiencia acumulada por todos

Toda organización busca **BENEFICIOS** y eso se logra a partir de la **AMPLIACION DE LAS FACULTADES Y HABILIDADES** de las personas que realizan las actividades. Se apuntan a la **REDUCCIÓN DEL TIEMPO PARA ALCANZAR OBJETIVOS Y EL APROVECHAMIENTOS DE LA EXPERIENCIA ACUMULADA.**


Las personas tienen facultades y habilidad, la empresa obtiene beneficios de las mismas. Esos beneficios se van también a partir de la reducción del tiempo para alcanzar esos objetivos. Cada una de esas personas debe realizar su actividad en un tiempo determinado.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Sistema de Organizativo

Organización

Sistema de
Organizativo



Actuar Administrativo

Definiciones previas

Fines – Recursos – Actividades - Ambiente

Atribución de Objetivos – Definiciones Funcionales

El sistema organizativo tiene **un actuar administrativo??**. Todo actuar administrativo tiene **definiciones previas**, tiene un plan. Ese plan define los **fines** que se van a llevar a cabo, con que **recursos** y **actividades** que se van a concretar y de qué modo van a interactuar con el **ambiente**.

Este actuar es determinante en el sistema administrativo.

En toda definición de aspiraciones o fines, no es solamente pretender algo sino ponerlo en marcha. Y ese ponerlo en marcha tiene que ver con **la atribución de objetivos y la definición de funciones**.

No puede ser que se definan aspiraciones y fines y que cualquiera haga lo que quiera.

Deben ser tomados esos fines y atribuirlos y asignarlos. Deben ser tomadas esas actividades de orden general y descomponerlas en actividades menores y definir funcionalmente a quien corresponde.