



Mi Universidad

Súper nota

Nombre del Alumno: Jessica Abigail Alejo Cruz

Nombre del tema: Aspectos Centrales de la Organización

Parcial I

Nombre de la Materia: Teoría de la organización

Nombre del profesor: Dra. Martha Cecilia Gordillo Domínguez

Nombre de la Licenciatura: Doctorado en la educación

Cuatrimestre: Primero

Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de Diciembre de 2021

CULTURA DE EMPRESA



Nuestra sociedad ha sido escenario de innumerables transformaciones económicas, sociopolíticas, tecnológicas y culturales.



Las organizaciones sin seres humanos son meramente estructuras, sin movimiento, cambio, evolución.

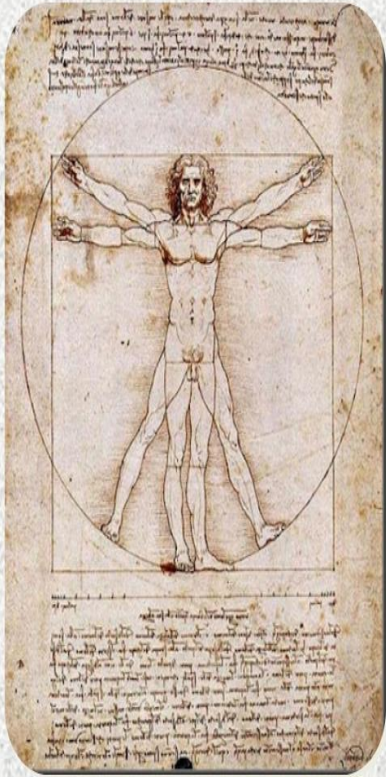


Esta es la principal razón del nacimiento de una actividad preponderante en la sociedad: la dirección del trabajo humano.

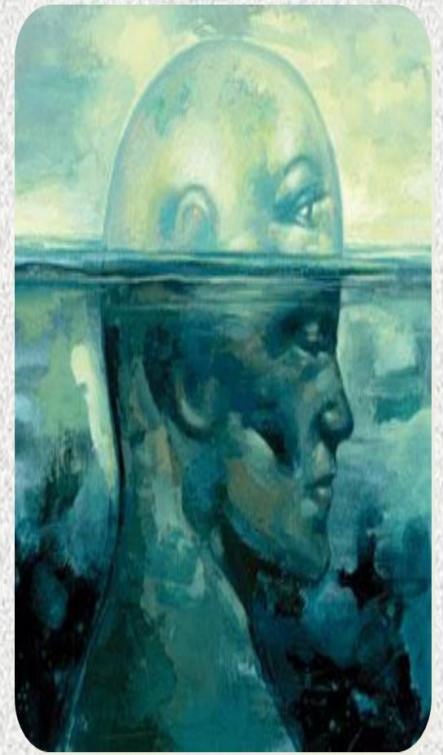
Las formas de organización de trabajo vienen sufriendo transformaciones rápidas, principalmente con el avance de la tecnología.



CULTURA ORGANIZACIONAL



La antropología define cultura organizacional como el conocimiento compartido, que sugiere a la cultura, la propia autoimagen de organización, bien como las reglas constitutivas y reguladoras que organizan las creencias y las acciones a la luz de esta imagen que desea auto proyectarse



La antropología estructural y psicodinámica define la cultura organizacional como procesos psicológicos inconscientes



En el proceso de socialización de nuevos miembros, proceso que reproduce el universo simbólico de la organización. En el proceso de socialización de sus nuevos miembros la empresa re-procesa su historia y cultura. Es a partir del sentimiento de inclusión que incorporará y reproducirá la cultura organizacional.

"La cultura organizacional debe ser entendida como el conjunto de valores y presupuestos básicos expresados en elementos simbólicos con su capacidad de ordenar, que atribuyen significaciones y construyen la identidad organizacional, tanto actúa como elemento de comunicación y consenso, como ocultan e instrumentalizan las relaciones de dominación". Fleury



La comunicación es esencial en el proceso de transmisión y cristalización del universo simbólico de una organización.

La historia de la organización, su fundación, misión, visión, valores, contextopolítico y económico, naturaleza de la organización, sus metas y objetivos.



El poder en la organización no debe ser atribuido a determinadas personas o grupos, tampoco puede localizarse en un punto específico de la estructura organizacional por no constituir una entidad que pueda ser contenida



PODER

El poder es central para el liderazgo efectivo, la capacidad para influir sobre otras personas.

Heinz Wehrich & Harold Koontz



Poder legítimo.

El líder con poder legítimo tiene el derecho o la autoridad para decir a los demás que hacer; los empleados están obligados a cumplir las órdenes.



Poder de coerción.

El líder que con poder de coerción controla los castigos; la gente cumple para evitar esos castigos.

Poder de recompensa.

El líder tiene el poder de recompensa e influye sobre otros por que controla recompensas valiosas; la gente cumple los deseos del líder para recibir esos beneficios.



Poder referente.

El líder con poder referente tiene características personales que atraen a los demás, la gente cumple por admiración, un deseo de aprobación, simpatía personal o un deseo de ser como el líder.



Poder de pericia.

La persona que tiene poder de pericia cuenta con cierta experiencia o conocimiento; la gente cumple porque cree que puede aprender de ella o ganar de esa pericia.



Las fuentes del poder se ejercen también a través de la autoridad. Y el ejercicio de esta la autoridad, también ha sido considerado como la causa del buen desempeño organizacional.

AUTORIDAD



Representa un derecho de la organización para hacer algo basado en el puesto que uno posee, es la magnitud de la discrecionalidad que se confiere a las personas para que utilicen su capacidad de juicio a fin de tomar decisiones y emitir instrucciones.



La autoridad es la facultad de que está investida una persona, dentro de una organización, para dar órdenes y exigir que sean cumplidas por sus subordinados, para la realización de aquellas acciones que quien las dicta considera apropiadas para el logro de los objetivos del grupo (Münch y García, 2009, p. 182)



Max Weber menciona que es un estado de cosas por el cual una voluntad manifiesta “mandato del “dominador” o de los “dominados”



Bajo la concepción de la burocracia la autoridad está claramente delimitada, distintas personas ocupan roles donde se predetermina exactamente lo que se espera de ellos en sus actividades y tareas diarias



Se les da instrucciones de manera exacta detallada y minuciosa al respecto de lo que se espera en el comportamiento de las personas, lo que recibe el nombre de “roles” y estos dan un carácter impersonal.

LIDERAZGO



Es la capacidad para influir sobre otras personas y este puede ser legítimo, de recompensa, de coerción, referente y de pericia. Está cimentado en elementos tales como: motivación, retos, estatus, poder, carisma, grupo mismo.



Es basada en principios sólidos de administración y tendía a ser autocrático, donde por lo general la comunicación se realizaba mediante documentos formales y escritos como memorandos, cartas e informes.

El liderazgo "del servidor" ocupa la pista principal, ya que los gerentes sirven a los empleados que a su vez sirven a los clientes.



La persona que sabe qué hacer, cómo hacerlo y el momento oportuno de efectuarlo eficazmente, será siempre necesaria en cualquier organización

Etzioni (1965), define el liderazgo como una forma especial de poder que involucra la habilidad, con base en las cualidades personales del líder, para obtener la subordinación voluntaria por parte de sus seguidores en una amplia gama de asuntos

El liderazgo involucra lo que hace una persona por encima y más allá de los requisitos básicos de supuesto



Los líderes se convierten en nuestros valores, nuestras medidas más ambiciosas, nuestro control y definición de nuestros actos



Mientras seamos más dependientes e irresponsables de nosotros mismos seremos manipulados por grupos o personas que se hacen llamar líderes

COMUNICACIÓN

El lenguaje es considerado como un instrumento de relación social, es el encargado de hacer cognoscible el pensamiento, es la idea entre los hombres con motivo de su actividad productiva y de su vida; es registro y combinación de ideas y pensamientos.



La interrelación de la dinámica social dentro de un grupo de trabajo, se va a basar en un lenguaje en el cual sus integrantes podrán expresar sus ideas para llegar a un fin en común

La comunicación administrativa como "el proceso de doble sentido por el que se intercambian información, con un propósito"



Existe comunicación interna, entre los integrantes de la organización y comunicación externa, con toda aquella persona o grupos organizacionales relacionados con la empresa

La comunicación es uno de los procesos organizacionales más importantes dentro de la empresa. Se encuentra presente en todas las actividades de la misma, una de sus aplicaciones más obvias la encontramos en el área de la toma de decisiones.



Sirve para controlar en diversas formas el comportamiento de los empleados y propicia también la motivación al esclarecer a los empleados lo que han de hacer, la eficiencia con lo que lo están llevando a cabo y qué medidas tomar para mejorar el desempeño en caso de que sea insatisfactorio

MOTIVACIÓN



Proceso por el cual una necesidad personal insatisfecha genera energía y dirección hacia cierto objetivo, cuyo logro se supone habrá de satisfacer la necesidad.

Procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta (Robbins, 2004)

Esta definición posee tres elementos principales: intensidad, esfuerzo y persistencia.

Los seres humanos tienen muchos motivos que impulsan la conducta.

El motivo más fuerte tendrá la mayor influencia en la conducta



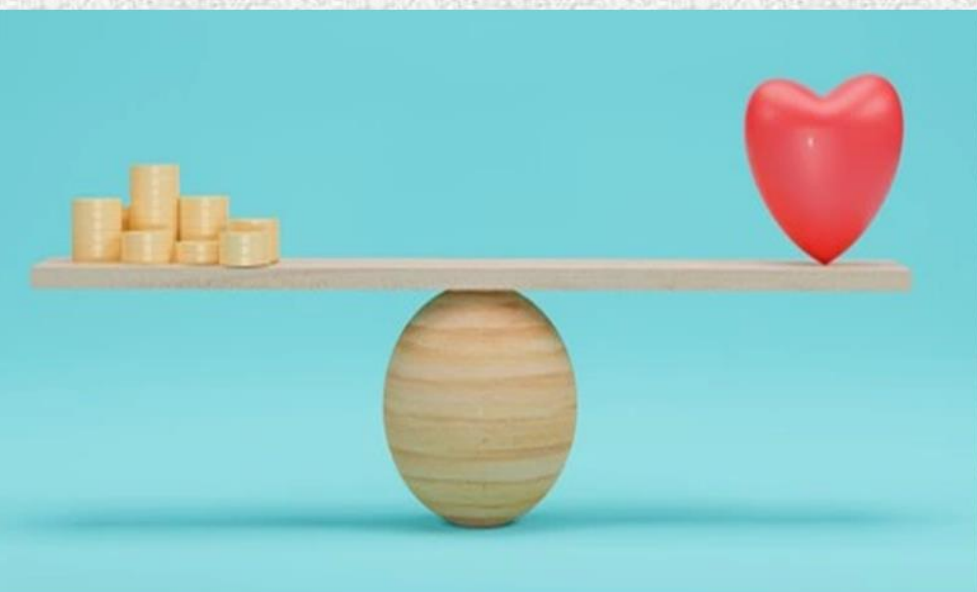
El buen desempeño puede conducir a recompensas extrínsecas e intrínsecas que generan satisfacción

Se distinguen dos tipos: la intrínseca y la extrínseca

Se da la primera cuando la persona es atraída por la tarea o por sus resultados.

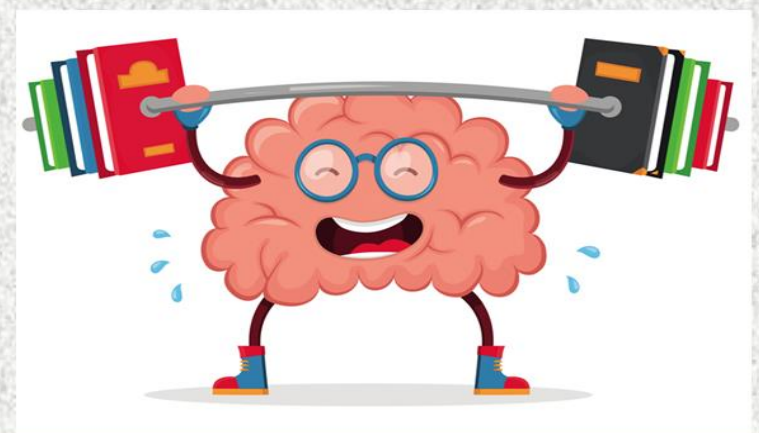
La segunda ocurre cuando la persona se moviliza por la consecuencia personal de la tarea o sus resultados, o sea, para conseguir un premio o evitar un castigo.

El premio no necesariamente habrá de ser monetario (puede ser una promoción, mayor reconocimiento, etcétera)



Para mejorar la motivación de los trabajadores se debe tener en cuenta en primer lugar identificar las características y capacidades de las personas

Se dice que las relaciones entre los tres conceptos, motivación, satisfacción y desempeño, podrían concebirse como un juego circular de influencias



Finalmente algo que puede lograr resultados importantes en términos de un mejor desempeño, consiste en establecer premios y castigos mediante un adecuado sistema de evaluación del desempeño que permita valorar y premiar la gestión de las personas.