



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Bitia Madian Méndez Ávila

Nombre del tema: Técnicas De Negociación

Parcial: 1er

Nombre de la Materia: Dirección Y Liderazgo

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez

Nombre de la Licenciatura: Trabajo social, gestión comunitaria

Cuatrimestre: séptimo Cuatrimestre

Lugar y Fecha de elaboración

Pichucalco Chiapas A 4 de diciembre del 2021

Fundamentos teóricos, Bases conceptuales de Seminario de Tesis

1.1 Propósito

Las bases teóricas constituyen el corazón del trabajo de investigación, de su tesis de grado, pues es sobre estas que se construye todo el trabajo. La base teórica presenta una estructura sobre la cual se diseña el estudio, sin esta no sabe cuáles elementos se pueden tomar en cuenta, y cuáles no. La investigación es una necesidad hoy en día, es un proceso por medio del cual se descubren conocimientos nuevos, y su objetivo final es el de beneficiar la sociedad, se presenta los criterios a los que tanto alumnos como docentes deberán apearse para elaborar el proyecto de investigación. (Shvarsteins, 2000) El presente manual tiene como finalidad ser una guía en el proceso de elaboración de tesis y trabajos de investigación. Este manual responde a la necesidad de brindar herramientas a los estudiantes para documentar sus trabajos y ayudarlos a prevenir errores metodológicos. Se considera que este material de apoyo a la docencia y la investigación habrá cumplido su cometido si orienta y estimula la elaboración del proyecto de tesis, Este manual pretende unificar y facilitar la elaboración de una tesis o trabajos de investigación a los alumnos de las distintas licenciaturas de la Universidad Del Sureste, está diseñado para orientar al alumno en su proceso de elaboración de tesis o de trabajos de investigación. (Shvarsteins, 2000)

1.2 Concepto de Investigación

El efecto de investigar o el hecho de investigar; e investigar es estudiar y buscar información sobre un tema determinado, además de tratar de conocer algo a partir de la examinación de ciertos detalles. La investigación es un proceso de constante exploración y descubrimiento, se caracteriza por atributos como son el basarse en trabajos realizados por otros investigadores, se puede generalizar a otras instituciones, se basa en algún razonamiento lógico y está vinculado a una teoría, se generan nuevas preguntas o es de naturaleza cíclica, es incremental y se debe emprender con el fin de mejorar a la sociedad. (Shvarsteins, 2000) Genera la información que facilite la toma de decisiones para atender necesidades o resolver problemas de toda índole. La investigación puede abordar temas relacionados con la violencia, el matrimonio, el trabajo, la enfermedad, el matrimonio, los medios de comunicación, las emociones humanas, la familia, procesos, el entorno. Todo trabajo de investigación debe cubrir etapas, y estas se deben establecer en un plan general que el alumno realiza antes de iniciar la investigación, este plan se denomina proyecto de tesis y se constituye por una serie de fases estructuradas que guían el proceso de investigación. Es una búsqueda sistemática y ordenada que emplea herramientas, como instrumentos y

procedimientos especiales, según el área de conocimiento. (Shvarsteins, 2000) Las respuestas objetivas a un problema que se nos presenta en la naturaleza o ámbito social, el conocimiento académico que se imparte en las escuelas es resultado de múltiples investigaciones científicas. En el tema que se desarrolla a continuación podrás apreciar que los procedimientos para crear conocimientos científicos están a tu alcance. Igualmente aprenderás la importancia de la investigación científica para el desarrollo del conocimiento, y reflexionarás sobre su trascendencia, la función social que cumple y refiriéndonos al objeto de la materia. (Shvarsteins, 2000)

1.3 Importancia de la investigación para el desarrollo del conocimiento

la humanidad se planteó la necesidad de desarrollar estrategias para obtener un conocimiento fiable, que representase adecuadamente su entorno natural y social para poder intervenirlo con eficacia, transformarlo y adaptarlo a la satisfacción de sus necesidades. Esta forma de conocimiento que busca una representación adecuada, fiable, veraz, y objetiva de la realidad es el conocimiento científico. Los instrumentos y procedimientos que son resultados de la aplicación del conocimiento científico para el mejoramiento de nuestro medio natural y social, responden al concepto de tecnología. (Shvarsteins, 2000) Su investigación consistió en la observación y obtención de conocimientos adecuados en esas áreas de su entorno, lo cual les permitió sobrevivir y avanzar como organismos sociales. Con la aparición de las civilizaciones agrícolas, el desarrollo urbano y la organización de la sociedad en Estados. Esto lo podemos observar en las grandes civilizaciones precolombinas como la maya, la azteca y la inca, que desarrollaron conocimientos científicos muy adelantados en campos como las matemáticas, la biología, la física, la astronomía, entre otros. Sólo mediante la producción de conocimientos científicos en dichos campos, estas civilizaciones pudieron desarrollar sus trabajos de irrigación. En las civilizaciones de la antigüedad, la investigación y el conocimiento científico estaban estrechamente ligados a las funciones y representaciones religiosas, y a la reflexión filosófica. Pero los conocimientos científicos no se transmitían al resto de la población. Durante la llamada Edad Moderna europea, especialmente en los siglos XVII y XVIII, la investigación científica adquiere el estatus de una práctica social con autonomía plena, claramente separada de otras acciones sociales como la reflexión filosófica y las representaciones religiosas. (Shvarsteins, 2000) la ciencia se define como una forma de “conocimiento racional, sistemático, exacto, verificable y por lo consiguiente fiable”, según afirma el conocido epistemólogo argentino Mario Bunge. También se plantea exigencias en

el cumplimiento del conjunto de reglas y etapas que orientas el procedimiento para llevar a cabo una investigación El método científico se propone conocer el mundo a través de tesis proposiciones verificables por algún procedimiento objetivo de comprobación, sea empírico, lógico o con una verificación de doble vía, empírica y lógica. Del diseño de estos procedimientos objetivos de confrontación surgen los métodos particulares y las técnicas de la ciencia. es ésta época en que la investigación científica para ser ejercida por un grupo social especializado que se dedica exclusivamente a dicha actividad; este grupo social especializado que se dedica exclusivamente a dicha actividad; este grupo social lo forman los investigadores científicos de cada país, aglutinados en la comunidad científica del país. (Shvarsteins, 2000)

1.4 Función social de la investigación

La **investigación social** es un método utilizado por los científicos e investigadores **sociales** para aprender sobre las personas y las sociedades.

Esta **investigación** permite diseñar productos o servicios que se adapten a las diversas necesidades de las personas. Se entiende por cultura organizativa el conjunto de preceptos (escritos o no) que configuran la filosofía de actuación, los criterios estructurales, estrategias, el alma de la empresa y su impregnación en los colaboradores y empleados que en ella trabajan. La conclusión de la importancia que tiene tener clara esa cultura tan unida a los valores, a la visión y a la misión de la organización. (Shvarsteins, 2000) Existen tantas culturas de empresa como empresas hay, pues cada una tiene su personalidad propia que la identifica y define. Muchos autores han intentado agruparlas por familias o grupos en un esfuerzo. trata de buscar cómo se sienten directivos y empleados respecto a la cultura de empresa en la que trabajan. Para ello utiliza sus famosas metáforas culturales, que se concretan en ocho posibilidades:

Empresas máquina: son aquellas cuyo trabajo está basado en procesos eficientes, estandarizando comportamientos y procurando que todo funcione como un engranaje controlado. **Empresas organismo:** aquellas que son consideradas como un ser vivo, con su correspondiente ciclo de vida y en donde la supervivencia es una cuestión prioritaria.

Empresas cerebro: basadas en un entorno de aprendizaje. Pone el énfasis en el conocimiento, la inteligencia y la información. Empresas transformadoras e innovadoras.

Empresa valores: es una organización basada en principios, en tradiciones, en valores y creencias. Su historia es protagonista del presente. **Empresa sistemas políticos:** son aquellas basadas en el mantenimiento de intereses, en el equilibrio de poder, en las alianzas ocultas y en los pactos entre las diferentes fuerzas que ejercen ese poder.

Empresas cárceles psíquicas: su cultura se basa en el sentimiento de represión, sea de manera consciente o no. **Empresas flujo y transformación:** son las organizaciones que viven en una vorágine de cambio. **Empresas instrumentos de dominación:** responden a culturas altamente agresivas, no sólo en lo que afecta a la obediencia y represión, sino a la imposición de valores y obsesión por los objetivos. Es, sin embargo, muy válido para un diagnóstico inicial del clima laboral, de las posibilidades relaciones personales y de las implicaciones que estas culturas tendrán en el futuro inmediato de organización.

(Shvarsteins, 2000)

1.5.- Organizaciones y formas jurídicas

Las primeras decisiones a adoptar por el promotor o promotores de una nueva empresa, una vez estudiado el Plan de empresa y la obtención de recursos es la elección entre los distintos Tipos de Empresas o Formas Jurídicas de Constitución que puede adoptar la Empresa. (Shvarsteins, 2000) algunos aspectos a tener en cuenta para efectuar la elección entre los distintos tipos de empresa: 1.-Tipo de Actividad a ejercer. - La actividad que vaya a desarrollar la empresa puede condicionar la elección de la forma jurídica en aquellos casos en que en la normativa aplicable establezca una forma concreta. Se trata de excepciones a la regla general de libertad de elección. 2.-Número de promotores. - El número de personas que intervengan en la actividad puede condicionar la elección. Así, cuando sean varios promotores, lo aconsejable será constituir una sociedad. 3.-Necesidades económicas del proyecto. - En principio las sociedades civiles son más baratas en su constitución ya que no es necesaria su inscripción en el Registro Mercantil y, por lo tanto, tampoco tienen que pasar por el Notario. Además, no se exige capital inicial mínimo. Sin embargo, la Sociedad Limitada, la Anónima, las Sociedades Laborales y las Cooperativas de Trabajo exigen escritura notarial y un capital mínimo para empezar. 4.-Responsabilidad de los promotores. - Este es un aspecto importante. La responsabilidad por las deudas contraídas puede estar Limitada (sociedades anónimas, limitadas...) o ser ilimitada (autónomo, sociedad civil y comunidad de bienes). 5.-Aspectos fiscales. - La diferencia fundamental entre unas sociedades y otras se encuentra en la tributación a través del IRPF en el caso de autónomos, sociedades civiles y comunidades de bienes, o bien a través del Impuesto de Sociedades en el resto de sociedades. En el IRPF se aplica un tipo impositivo progresivo que va elevándose según van incrementándose los beneficios. 6.-Imagen ante los clientes. - Por último, hay que tener en cuenta que muchos clientes y proveedores se fijarán en la forma jurídica de la empresa para determinar la mayor o menor permanencia de la misma, y, por lo tanto, la mayor o menor fiabilidad. (Shvarsteins, 2000)

Los distintos tipos de sociedades comerciales se encuentran detallados en la ley de sociedades reformada por la ley; según dicha ley la sociedad comercial tiene las siguientes características: unión de dos o más o más personas, realizada de acuerdo con alguno de los tipos indicadores en la ley de sociedades, que efectúan aportes para formar el patrimonio de la sociedad para realizar actividades comerciales Dicha ley define a la sociedad comercial de la siguiente forma Habrá sociedad comercial cuando dos o más personas, en forma organizada, conforme a uno de los tipos previsto en esta ley, Tipo de sociedades:

Nuestra legislación ofrece distintos modelos de sociedades para que los socios puedan elegir aquel que más convenga a sus necesidades. (Shvarsteins, 2000)

Las diferencias fundamentales entre los distintos tipos de sociedades residen en:

- Importancia de los socios en la sociedad.
- Responsabilidad ante los compromisos sociales.
- Forma de organización social.

Teniendo en cuenta la importancia de los socios en la sociedad, podemos diferenciar:

Sociedades de personas: en las cuales tienen gran importancia las cualidades personales de los socios:

- Soc. colectiva
- Soc. en comandita simple.
- Soc. de capital e industria.
- Soc. accidental o en participación.

Sociedades de capital: en las cuales no tienen importancia las cualidades personales de los socios, sino el aporte que realizan:

- Soc. anónimas
- Soc. en comanditas por acciones.

Además, existe otro tipo de sociedad que reúne características de ambas, sin ser exactamente de una clase u otra:

- Soc. de responsabilidad limitada. (Shvarsteins, 2000)

En materia de sociedades, la palabra responsabilidad tiene un significado especial a sociedad es responsable de sus propias obligaciones, es decir que debe hacer frente a sus compromisos, existen ciertos casos en que los socios también están obligados a hacer frente a los compromisos contraídos por la sociedad. Los distintos grados de responsabilidad son los siguientes: • Responsabilidad Subsidiaria: la persona responsable de pagar las deudas sociales es la sociedad, haciéndolo con sus propios fondos. • Responsabilidad ilimitada: en caso de producirse la situación anterior, la responsabilidad de los socios es ilimitada ya que,

no solo compromete el aporte entregado a la sociedad, sino también sus bienes particulares.

- Responsabilidad solidaria: cuando las deudas sociales deben ser afrontadas con los bienes particulares de los socios, éstos se ayudan entre sí, en forma solidaria.
- Responsabilidad limitada: la sociedad responde las deudas contraídas hasta el límite que le permite su propio patrimonio. (Shvarsteins, 2000)

Sociedad Colectiva:

Características:

- Clase: sociedad de personas.
- Responsabilidad de los socios: solidaria, ilimitada y subsidiaria.
- Denominación social: "S:C:"
- Administración: la realiza la persona o personas indicadas/s en el contrato.
- Decisiones sociales: se toman por acuerdo entre los socios.

Sociedad en comandita simple:

Características:

- Clase: sociedad de personas con algunas características de las sociedades de capital.

Tiene dos tipos de socios:

- Comanditado: similares a los socios colectivos
- Comanditarios: simples suministradores de capital, sin intervenir en la administración.
- Responsabilidad de los socios:
 - Comanditados: solidaria, ilimitada y subsidiaria.
 - Comanditarios: limitada, al aporte.
- Denominación: se le agrega la abreviatura "S:C:S."
- Razón social: figuran los nombres de los socios comanditados, únicamente.
- Administración: corresponde solo a los socios comanditados (por ser los de mayor responsabilidad)

- Decisiones sociales: se toman en forma similar a la de la sociedad colectiva.

Sociedad de capital e industria:

Características:

- Clase: sociedad de personas con dos clases de socios:
- Socios capitalistas: realizan aportes para formar el capital social. Socios industriales: aportan trabajo.
- Responsabilidad de los socios:
 - Capitalistas: ilimitada, solidaria y subsidiaria.

• Industriales: no responden por las deudas sociales salvo cuando dejan en la sociedad sus ganancias.

• Denominación social: se le agrega la abreviatura “S. C. e I.”

• Razón social: se forman con los nombres de los socios capitalistas.

• Administración: a cargo de los socios capitalistas.

• Decisiones sociales: por acuerdo entre los socios.

Sociedad accidental o en participación:

Características:

• Se forman para realizar negocios transitorios.

• Tienen dos clases de socios: gestor y participes.

• No tiene denominación social, razón social, domicilio, ni tiempo de duración establecido.

• Toda la actividad la realiza el socio gestor, a su nombre personal, quien se ocupa de la administración social. Al finalizar la negociación “rinda cuenta” a los socios participes.

• Responsabilidad de los socios: Gestores: ilimitada y solidaria. Participes: limitada al aporte. (Shvarsteins, 2000)

Sociedad anónima:

Características:

• Clase: sociedad por capital donde los socios limitan su responsabilidad a la integración de las acciones suscriptas.

• Responsabilidad de los socios: ilimitada y solidaria.

• Denominación: se forma con el nombre de una o más personas de existencia visible y debe contener la expresión “S.A.”.

• Administración: la gestión es confiada a mandatarios revocables, llamados administradores, que no responden por las deudas sociales con su patrimonio personal, salvo en caso de culpa que comprometa su responsabilidad.

• Preponderancia del “capital” sobre el elemento humano.

• Mayor control y fiscalización estatal en la constitución y actuación.

• Decisiones sociales: por los accionistas de la sociedad.

Sociedad comandita por acciones: (Shvarsteins, 2000)

Características:

• Clase: sociedad que tiene dos tipos de socios:

• Comanditados: responde igual que los socios de la sociedad colectiva.

- Comanditarios: limitan su responsabilidad al capital que suscriben. Sólo los aportede los comanditarios se representan por acciones.
- Responsabilidad de los socios: ilimitada y solidaria.
- Denominación: se integra con la abreviatura “S.C.A.”.
- Administración: podrá ser unipersonal, y será ejercida por socio comanditario o tercero.
- Decisiones Sociales: las toman ambas categorías de socios.

Sociedad de responsabilidad limitada:

Características:

- Estas sociedades limitan la responsabilidad personal del socio y permiten una administración, control y gobierno más sencillo, de intervención directa de los socios.
- Los aportes limitan su responsabilidad al capital que suscriben, pero garantizan solidariamente su integración.
- El capital social se divide en cuotas.
- Los socios no pueden exceder de cincuenta.
- La denominación puede contener de uno o más socios y debe expresar la indicación “sociedad de responsabilidad limitada” o la sigla S.R.L. (Shvarsteins, 2000)

1.6.- Coordinación y división del trabajo

un trabajador realiza las distintas tareas necesarias para una organización, el rendimiento es lento, por ello hay que repartir las tareas se clasifican:

- División industrial: Se trata de la división de tareas dentro de una misma industria o empresa.
- División vertical: Un conjunto de trabajos realizados antes por una persona o actualmente de lugar a distintas profesiones.
- División colateral: Es la división por la cual se separan distintas profesiones.

VENTAJAS DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

Ahorro de capital: cada obrero no tiene que disponer de todas las herramientas que necesitaría para las distintas funciones. Ahorro de tiempo: ya que el operario no tiene que cambiar constantemente de herramienta. Los trabajos a realizar por cada operario son más sencillos, con lo que el error disminuye. (Shvarsteins, 2000)

DEPARTAMENTALIZACIÓN

Es una forma práctica de dividir el trabajo en funciones separadas, la cual acarrea una serie de ventajas que contribuyen con el éxito de la gerencia, ya que va a existir una mayor especialización y conocimientos por parte de los trabajadores en el área donde se desenvuelvan. Es el resultado de la división del trabajo y de la necesidad de coordinación. (Shvarsteins, 2000)

EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

La división del trabajo genera una necesidad de coordinación. Esta división es el más elemental de todos los procesos sociales en los que participa el hombre. Deriva del reconocimiento de que el trabajo dividido en labores más reducidas y especializadas permite a un grupo de personas La clara conexión entre especialización y eficacia ha llevado a los fabricantes a intentar una división cada vez mayor del trabajo en sus firmas. Aparte de una mayor eficiencia, la división del trabajo permite utilizar personas relativamente inexpertas en labores rutinarias y sencillas, lo cual por supuesto ejerce un efecto positivo sobre los costes de mano de obra y capacitación profesionales. (Shvarsteins, 2000)

OBJETIVOS DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

A través de la división del trabajo las diversas labores se subdividen de la manera más lógica posible para permitir la especialización tanto de una actividad mental como física. Su objetivo es conforme y vino a incrementar la eficiencia en la ejecución de las funciones. (Shvarsteins, 2000)

1.7.- Organigramas.

El organigrama es una representación gráfica del esqueleto de una organización, El organigrama permite obtener una idea rápida de cómo está organizada una empresa cooperativa u organización fines de lucros, cualquiera sea el tipo de organización el organigrama es válido. Si al momento de diseñar el organigrama no se lo realiza de forma fiel a la realidad se podrían generar confusiones en cuanto a la toma de decisiones en la organización, autorizaciones y cuestiones similares. (Shvarsteins, 2000)

Un organigrama cumple dos funciones principales:

En primer lugar, es informativo, ya que a los nuevos integrantes de la compañía les servirá o también a los más antiguos que hayan olvidado alguna posición. En segundo lugar, es una herramienta para el análisis organizacional, ya que como instrumento de análisis servirá para

detectar fallas en la estructura, en un organigrama vemos claramente cada unidad o departamento y la relación con otras unidades. Es muy fácil crear un organigrama, generalmente éste se hace al mismo tiempo que nace una organización para dejar en claro los puestos jerárquicos y la organización de la compañía, cuando se ha creado una organización y no tiene un organigrama o cuando la organización está creada, tiene ya su organigrama, pero necesita cambios o reajustes. (Shvarsteins, 2000)

Tipos de organigrama

Existen tres tipos de organigramas:

- Organigramas analíticos. Son específicos, brindan información detallada y pueden servir de complemento para otras fuentes de información.
- Organigramas generales. Este tipo de organigrama muestra solo las unidades de mayor importancia, se los denomina con ese nombre por ser los más comunes.
- Organigramas suplementarios. Son aquellos que se usan para analizar un departamento en particular y sirven como complemento de los del primer tipo.
- Según su forma geométrica, pueden ser: verticales (los más comunes), horizontales (comenzando por la izquierda como la cabeza), escalares (no se utilizan recuadros para los nombres o puestos) y concéntricos o circulares (los más altos rangos jerárquicos están en el centro del círculo y mientras van bajando la jerarquía, se van alejando del mismo).
- Según su naturaleza, pueden ser: microadministrativos (de una sola organización), macroadministrativos (más de una organización) o mesoadministrativos (se tienen en cuenta una o más organizaciones del mismo sector de actividad).
- Según su finalidad, se clasifican en otros cuatro tipos: informativo (tienen como objetivo estar a la disposición de todo el público), analítico (analiza determinadas características de una organización)
- Según su ámbito, hay dos tipos de organigramas: generales o específicos.
- Según su contenido, tenemos tres tipos de organigramas: integrales (representan las relaciones entre unidades), funcionales (incluyen las principales funciones de cada departamento) y de puesto, plaza y unidades (dejan expresados los puestos ocupados y el número de empleados necesarios por puestos). (Shvarsteins, 2000)

1.8.- Relaciones formales e informales.

Una organización formal es una estructura bien definida de autoridad y responsabilidad que define la delegación de autoridad y relaciones entre varios miembros de la organización. La

organización formal funciona a través de un conjunto de políticas pre definidas, planes, procedimientos, programas y cronogramas. La mayoría de las decisiones en una organización formal están basadas en políticas predeterminadas. La organización formal es una estructura diseñada con autoridad formal, reglas, regulaciones y canales de comunicación. (Shvarsteins, 2000)

CONCLUSION

El seminario intenta desarrollar un estudio profundo sobre una determinada materia. Por lo general, El aprendizaje en un seminario es activo, ya que los participantes deben buscar y elaborar la información en el marco de una colaboración recíproca entre sí y a partir de la interacción con el especialista. Nos damos cuentas que en esta materia aplicaremos todo para tener un buen trabajo de investigación.

BIBLIOGRAFIA

2000 Shvarsteins,Leonardo DISEÑO DE ORGANIZACIONES Paidos

2006 Gil, GRUPOS ORGANIZACIONES Piramide

2008 Fernandez Barrera Josefina LA SUPERVISION DEL TRABAJO SOCIAL paidos

2015 METOLOGIA SOCIAL DE GRUPOS. Página

metodologiatsgrupos.blogspot.com/

2103 COSAS LEGALES <https://www.cosaslegales.es/principales-formas-juridicas-de-lasempresas/>

Vladimir, 2016, SUPERVISAR Y SUPERVISORES, DEFINICIONES, ENFOQUES Y PROPUESTAS. <https://profesorestrada.pro/supervisi3n-y-supervisores-definiciones-enfoquespropuestas-cb69ba5d31df>