

**·TEMA: LAS ORGANIZACIONES**

**·COLEGIO: MARIA AUXILIADORA**

**·INTEGRANTES: ·PAULINA ARUSTIZA**

**·FLORENCIA ORTIZ**

**·ANGEL CLAVEL**

**·AÑO: 2022**

**·3º “B” ECONOMIA**

**·MATERIA: TEORIA DE LA GESTION Y  
COMPUTACION**

## LAS ORGANIZACIONES

•**CULTURA:** es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. La cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica. Si aceptamos la premisa de que la estrategia empresarial, además de conducir a la empresa hacia la realización de determinados objetivos económicos, le sirve de guía en su constante búsqueda para mejorar su funcionamiento, se puede deducir, por tanto, que la cultura puede influir, y de hecho influye, sobre los resultados de la actividad de la empresa. Se puede considerar como elementos básicos de la definición de cultura organizativa, los siguientes:

- **Conjunto de valores y creencias esenciales:** Los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o mal de una organización. Creencia es la percepción de las personas entre una acción y sus consecuencias. Valores y creencias se concretan por medio de normas, cuyo papel es especificar el comportamiento esperado.
- **La cultura compartida:** No es suficiente con que existan valores y creencias a título individual, deben ser valores y creencias sostenidos por una mayoría de los miembros de la organización.
- **Imagen integrada:** Es la configuración de la identidad de la empresa. La identidad proporciona continuidad en el tiempo, coherencia a pesar de la diversidad, especificidad frente al exterior y permite a sus miembros identificarse con ella.
- **Fenómeno persistente:** Es resistente al cambio. Esta inercia social puede tener implicaciones tanto positivas como negativas. No obstante, la cultura organizativa evoluciona constantemente.

# ·TIPOS DE ORGANIZACIONES:

## Según la ganancia:

- **Organizaciones con fines de lucro.** Son agrupaciones de la capital capital privado que comercializan bienes o **servicios**.
- **Organizaciones sin fines de lucro (ONG).** Son agrupaciones sociales cuyo fin es cubrir necesidades de la comunidad y tienen independencia financiera, es decir, no dependen de ningún gobierno.
- **Organizaciones con fines administrativos.** Son aquellas organizaciones creadas por un gobierno para brindar servicios a la comunidad.

## Según la estructura:

- **Organizaciones formales.** Surgen de manera deliberada y se establece un patrón de relaciones entre sus componentes para el logro eficaz del objetivo.
- **Organizaciones informales.** Surgen espontáneamente debido a las actividades e interacciones de los participantes.

## Según la propiedad:

- **Organizaciones privadas.** Son aquellas en las que el capital es privado y no del Estado.
- **Organizaciones públicas.** Son aquellas en las que existe participación del gobierno.

## Según su tamaño:

- **Organizaciones pequeñas.** Son aquellas que tienen entre 10 a 49 miembros.
- **Organizaciones medianas** Son aquellas que tienen entre 50 y 199 miembros.
- **Organizaciones grandes.** Son aquellas que tienen entre 200 y 1000 miembros.

• **CONFLICTO:** El **conflicto organizacional** es un estado de discordia entre los miembros de una organización producto de desacuerdos, reales o percibidos, relacionados con las necesidades, valores, recursos o intereses de estos. En épocas pasadas estas situaciones eran consideradas negativas en todos sus aspectos.

En la actualidad el conflicto organizacional se analiza como parte de un proceso normal y casi inevitable, debido a que las partes involucradas tienen una carga psicosocial importante. Este conflicto pudiera llegar a constituir una fuente relevante de oportunidades de crecimiento personal y organizacional, siempre y cuando se maneje con efectividad.

De no haber solución, puede significar el caos total en la empresa, pudiendo desencadenar graves consecuencias en la misma. En ningún caso una situación conflictiva debe ser ignorada, pues acrecentará el problema, con la consecuencia de impactar negativamente en el desempeño de la organización.

Por eso es importante identificar las causas que lo generan y las personas que están involucradas, lo que permitirá planificar las estrategias a seguir para enfrentarlo y solucionarlo.

Un ejemplo de conflicto organizacional es el desacuerdo en despedir a un empleado entre el director y el subdirector de una empresa. Otro podría ser el conflicto entre dos técnicos informáticos que no se ponen de acuerdo en quién cometió un error.

## **TIPOS DE CONFLICTOS:**

### **Intrapersonales**

Cuando el punto de vista que tiene el trabajador sobre una situación difiere de la visión de la empresa. Los factores causantes pueden provenir del interior de la persona involucrada (creencias, valores, situaciones personales o familiares) o del entorno.

El trabajador puede mostrar desinterés hacia ciertas actividades asignadas, debido a ser contrarias a su visión personal. Esto puede convertirse en un problema, ya que mostrará resistencia a formar parte del equipo de trabajo.

## **Interpersonales**

Ocurren entre dos personas que laboran dentro de la organización, por tener puntos de vista diferentes sobre un mismo pensamiento, meta o tema.

Puede darse entre iguales o entre jefes y subordinados, pudiendo estar involucradas personas del mismo grupo o de grupos diferentes.

Surgen por diversas causas: diferencias de personalidad o estilo, problemas personales o familiares, hasta factores organizativos como liderazgo, gestión y presupuesto.

## **Intergrupales**

Aparecen dentro del mismo grupo y pueden generarse por múltiples causas. Un ejemplo puede ser la relación existente entre los miembros antiguos y el nuevo trabajador, creando una discrepancia entre la expectativa del trabajador sobre cómo ser tratado y la realidad que percibe.

También influyen causas como la mala comunicación, la competencia interna, diferencia de valores e intereses, recursos escasos y choques de personalidad.

## **Intergrupales**

Aparece entre dos o más grupos de la misma organización y se puede atribuir a las diferencias en las prioridades de cada equipo de trabajo, al acceso a recursos limitados, al control que ciertos grupos quieren ejercer sobre otros, etc.

Aquí puede ocurrir una tensión horizontal por la competencia entre funciones; por ejemplo, el departamento de ventas vs. el de producción. También puede darse una tensión vertical por la competencia entre niveles jerárquicos; por ejemplo, la gerencia administrativa contra la jefatura de despacho.

