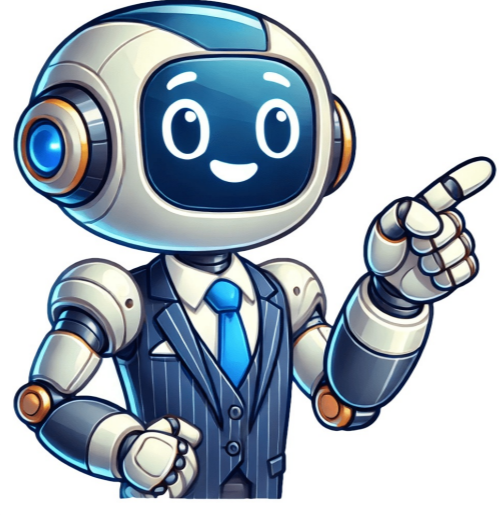


I'm not a robot

















incluye las siguientes dimensiones:
Autonomía: evalúa el grado en que se deposita confianza en el trabajador, se le asignan normas generales y se alienta su responsabilidad y libertad para implementar su trabajo.
Evolución autoguiada a través de intervenciones organizacionales: se refiere al desarrollo cultural debido a un esfuerzo deliberado de cambio por parte de agentes internos.
Paso 2. Estudiar el trabajo de los operarios, descomponerlo en sus movimientos elementales y cronometrarlo para que después de realizar un análisis cuidadoso, sea posible eliminar o reducir los movimientos inútiles, así como perfeccionar y racionalizar los movimientos útiles. Las consecuencias de una mala decisión pueden ser perjudiciales tanto para el cumplimiento de los objetivos como para el óptimo desarrollo de la institución.
Unidad de mando: cada empleado debe recibir instrucciones sobre una operación particular sólo de una persona.
Optimiza recursos. Por último, la absorción es un estado persistente y duradero en el tiempo, que se distingue por ser placentero y de total inmersión en el trabajo (concentración), lo cual hace que las personas perciban que el tiempo pasa muy rápido y les resulte difícil dejar de realizar las actividades. Empleará las bases para realizar un diagnóstico de cultura organizacional utilizando los métodos de entrevista, investigación documental y aplicación de cuestionarios.
Análisis grupal de textos: se refiere a elaborar cosas escritas que reflejen las hipótesis que se tienen, a fin de comprobar con los informantes qué tanto reflejan lo que sucede en la organización.
Contratar a personas que tengan el perfil de la nueva cultura, de manera particular en posiciones altas.
Flexibilidad frente a control: de manera semejante al modelo de Cameron y Quinn (1999), se refiere al grado en que la organización se muestra flexible o controladora en la manera de administrar a la gente. Es decir, la cultura mexicana, o de manera más clara: la psicología del mexicano, en parte explica algunas características de las empresas mexicanas, y a mismo tiempo revela ciertos problemas de adaptación de organizaciones extranjeras que operan en nuestro país. (1972). En este contexto es imposible visualizar:
Un liderazgo sin líder. En El marco ético de la responsabilidad social empresarial. Barcelona: Editorial UOC. Oxford: Blackwell Publishers. En este sentido, Azjen y Fishbein (2010) establecieron la teoría de la acción razonada (del inglés Theory of Reasoned Action (véase figura 2-2), la cual consiste en no predecir comportamientos, sino más bien intenciones de conducta. También se evalúa el grado en que los trabajadores se sienten parte de la compañía.
Figura 1-2 Modelo de escalonamiento y ciclo de necesidades. Reduce costos.
Café a precio justo: “Entre los programas implementados se sumó la práctica FairTrade (Comercio Justo), por medio de la cual se paga el precio justo por el grano de café, en especial a pequeños productores. Premio Internacional de Dubai sobre Mejores Prácticas para Mejorar las Condiciones de Vida. 11. Este sistema se ha utilizado tanto en importantes empresas multinacionales como en pequeñas y medianas. Autorrealización: engloba las subescalas de Autonomía, Organización y Presión, a fin de evaluar el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones, destacando la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas, así como al grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral.
Intimidad: se refiere a disfrutar las relaciones amistosas que se dan en toda la organización.
El Legado de Kurt Lewin. Con base en lo anterior, un buen clima laboral en una organización permite que el talento humano experimente un sentimiento de bienestar, comodidad, prosperidad e inclusive de identidad y pertenencia, lo cual impactará de manera favorable en los procesos y estructuras organizacionales.
CAPITULO 6 Organización y sociedad: hacia una cultura de responsabilidad social Dra. Dentro de los procesos básicos de recursos humanos, el de reclutamiento y selección de personal es clave, ya que de acuerdo a las políticas de la empresa se contactará a ciertas personas. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional. Claro, si hoy en día una persona reúne fortaleza, inteligencia y actitud de apertura resulta ser mejor.
Fayol pedía, por ejemplo, el empleo de la comunicación verbal en lugar de la comunicación formal por escrito, siempre que fuera posible. En toda su ampliación, la teoría de Rogers está construida a partir de una sola “fuerza de vida” a la cual llama tendencia actualizante y define como una motivación innata presente en toda forma de vida dirigida a desarrollar sus potenciales hasta el mayor límite posible.
Universia Business Review (1698-5117). Sin duda, el aporte enriquecedor de los autores hace de la presente obra una proposición fresca y transformadora, la cual es acompañada con una versatilidad de estrategias de aprendizaje como casos ilustrativos, ejercicios de integración, evaluaciones formativas, dinámicas, productos integradores, etc.
Identidad corporativa: es la imagen que la propia organización busca comunicar a partir de su esencia (Sánchez y Fintado, 2009).
El liderazgo como dimensión implica comprender que el sujeto dentro de una organización responde a la manera en que los directivos forjan y van diseñando el flujo del sistema interno de la organización. Es decir, ubica a la salud mental como la progresión normal de la vida, por lo que entiendo a la enfermedad mental, la criminalidad y otros problemas humanos como distorsiones de la tendencia natural.
Personnel Psychology, 22, 171-183. Es decir, las nuevas tendencias y preocupaciones del siglo XXI demandan que las organizaciones lucrativas sean parte del desarrollo sostenible de la comunidad a la que pertenecen; además, es necesario que fomenten lazos para fortalecer la vinculación entre las mismas y la sociedad.
Recuperado de DERES (2001). Ekvall, G. Este punto permite reflexionar respecto a que influyen más los aspectos emocionales que los racionales.
• Reflexionará sobre las buenas prácticas desarrolladas por diferentes empresas.
y Sillanpää, M. Es fácil manifestarse como partidario de la Teoría y, pero no siempre es tan sencillo actuar de manera congruente con esta premisa; por lo tanto, no es fácil reconocer que en el fondo sostenemos una Teoría x.
Además de ofrecer una guía para dicha elaboración establece principios e indicadores para evaluar su desempeño ambiental, económico y social (Global Reporting Initiative, 2015).
Hay compañías con una diversidad tal de productos que es necesario establecer una estructura organizacional en la cual se concentre un mismo tipo de productos en divisiones cuasi-independientes. A continuación se detallan estos enfoques.
Hacen que los empleados se sientan vitales y enérgicos (engaged), decir, motivados y muy implicados en su trabajo.
6.7 Ética empresarial. Nivel de experiencia de las personas que conducirán el estudio. A continuación se describen de manera breve los programas de mayor impacto estudiantil que acompañan al estudiante en su trayectoria académica. Incluso el contexto físico es un indicio para determinar la forma de trabajo: hay compañías que prefieren que sus empleados laboren alrededor de una mesa o con un acomodo circular que facilite su interacción; en otras, los empleados están ubicados en cubículos individuales y, por lo tanto, la comunicación entre compañeros es más limitada.
2.5 Evaluación sumativa. México: El Manual Moderno. Desarrollar una evaluación sumativa.
International Conference on Applied Economics, pp. Figura 5-7 Intervención diagnóstica de clima laboral. El WES evalúa el clima social en todo tipo de unidades o centros de trabajo, y para ello, se focaliza la atención, medida y descripción en las relaciones interpersonales de los empleados y directivos, así como en las directrices del desarrollo personal que promueve la organización laboral y en la estructura organizativa básica del centro de trabajo (Seisdedos, 1986).
Teoría de la burocracia ideal El psicólogo alemán Max Weber (1864-1920) propuso un enfoque orientado a las estructuras, en el cual se define la actividad organizacional con base en las relaciones de autoridad.
Motivación: comprende los factores que provocan una afección al comportamiento y pensamientos del sujeto, en el sentido de incrementar el grado de actividad positiva que le da al sujeto la energía para realizar las actividades de una manera óptima.
Controlar: al menos parcialmente las actividades humanas en el trabajo.
Asegurarse de no ser cómplice en abusos a los derechos humanos.
Madrid: Editorial Gredos.
Raymond Cattell (1905-1998) Psicólogo que generó toda una controversia en cuanto al enfoque de los rasgos; sin embargo, logró que hacer más objetiva la explicación de los mismos.
James y Sell (1981): mencionan que el clima laboral es la representación cognoscitiva de las personas en relación a su entorno, que en este caso es la empresa. Dentro de este paradigma de ética empresarial es importante destacar el concepto de desarrollo sostenible, ya que éste le da sustento a la RSE.
Variables intermedias: se refieren a la relación de subjetividad que se da en la relación entre estímulos y respuestas, es decir, el estado interno de una persona: la comunicación, actitudes, aptitudes, motivaciones, estilos de liderazgo, manejo de conflicto, entre otros aspectos.
Fundamentación Fundamentación D.R. © 2015 por Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Psicología Ay. Pedro de Alba, S/N, Torre de la Rectoría, Piso 4º, Ciudad Universitaria, C.P. 66455, San Nicolás de los Garza, Nuevo León. En esta etapa participa la planta gerencia incluyendo a los directivos; además, es necesario formular estrategias.
Esquivias (2014) parte de la atracción interpersonal, que puede ser entendida como una fuerza que une a las personas, aunque para hablar de atracción las personas deben entrar en contacto en un entorno social.
El concepto de adaptación puede abordarse desde diferentes perspectivas, por mencionar algunas, en el área de la biología se hace referencia a la supervivencia; en cambio, en el ámbito de las ciencias sociales se plantea la interacción del individuo ante las normas y exigencias sociales en donde convive.
Utilizan sus capacidades y recursos de manera oportuna y asequible.
2.3 Relevancia de la gestión y desarrollo de la actitud para la competitividad. Las dimensiones que evalúa este instrumento son: Relaciones: está integrada por las subescalas Implicación, Cohesión y Apoyo, que se encargan de medir el interés y el compromiso de los trabajadores, así como el nivel en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse uno a otros.
Entrevistas grupales: es necesario abordar en entrevistas grupales los elementos que hasta ese momento del diagnóstico se consideran sorpresivos; asimismo, es preciso determinar si hay consensos o debates en torno a ciertos rasgos culturales encontrados. En la siguiente sección se trata el tema de la ética empresarial y la necesidad de contar con un código o decálogo que conduzca hacia el bien común los comportamientos de todos los involucrados.
El factor humano en la empresa: su dirección y valoración.
Observación Reside en estudiar la personalidad bajo contextos controlados, con el fin de obtener las respuestas del sujeto ante ciertas situaciones.
Parker, en donde la exigencia al administrador depende de la eficacia ante situaciones diversas e instaurar su estilo.
Manuscrito no publicado. La satisfacción en el trabajo es la actitud que más se ha medido en las organizaciones y en fechas más recientes también se ha considerado la participación en el trabajo y el compromiso organizacional.
Además, se incluyen las leyes y reglamentos de gobierno de la UANL, escolares, así como del ámbito académico, disciplinario y administrativo.
Semidirigida: hay preguntas establecidas pero al sujeto se le deja exponer libremente. Preparar la producción, es decir, planearla y establecer premios e incentivos que se conseguirán cuando sean alcanzados los estándares marcados.
El paradigma del cambio: flexibilidad y adaptabilidad planeada en la actualidad organizacional
CAPITULO 4. Bowen (1953), citado en la Red Iberoamericana de Universidades por la RSE (2011), publicó tres características sumativas. México: El Manual Moderno.
Desarrollar una evaluación sumativa.
International Conference on Applied Economics, pp.
Figura 5-7 Intervención diagnóstica de clima laboral. El WES evalúa el clima social en todo tipo de unidades o centros de trabajo, y para ello, se focaliza la atención, medida y descripción en las relaciones interpersonales de los empleados y directivos, así como en las directrices del desarrollo personal que promueve la organización laboral y en la estructura organizativa básica del centro de trabajo (Seisdedos, 1986).
Teoría de la burocracia ideal El psicólogo alemán Max Weber (1864-1920) propuso un enfoque orientado a las estructuras, en el cual se define la organización; en tanto que el clima es la manera en que se percibe su funcionamiento.
Dr. Francisco Francisco Treviño Elizondo ACEREA DE LOS AUTORES
Dr. Alvaro Antonio Ascary Aguilón Ramírez Se ha desempeñado como Subdirector administrativo, Secretario técnico de posgrado, Coordinador del programa de doctorado en Psicología con orientación en Psicología organizacional, educativa y clínica, Coordinador de unidad de negocios, responsable de planeación, innovación y desarrollo, catedrático y consultor para diferentes organizaciones educativas y empresariales a nivel nacional e internacional en diversas áreas del comportamiento organizacional, desarrollo de la administración y Alta dirección.
Grupo de Investigación, Desarrollo Humano, Cognición y Educación.
Consideración: los empleados perciben una atmósfera de apoyo por parte de los directivos. Tal como se menciona el caso de apoyo a la lectura 2-2: “Lo que se hace con lo que se sabe”.
Culturas adaptables: comprende la aceptación de cambios (sin presentar mayor resistencia), además de confianza en enfrentar los retos y oportunidades que se presenten.
Molson Coors consideró que la cancelación de esta iniciativa podría aminorar el número de accidentes; por lo tanto, se encargó de suministrar transporte gratuito a los consumidores que toman de más.
Una mala comunicación es una barrera para el óptimo desempeño a nivel individual, social y organizacional, ya que puede crear una mala interpretación de la información.
Desarrollar una evaluación formativa a partir de su experiencia y criterio.
Es claro que existen diferentes ópticas sobre la importancia y las razones por las que la gente trabaja. Como segunda aportación, se adapta al inevitable cambio con apertura y flexibilidad estimulando la capacidad humana a la creatividad e innovación
Otros modelos: modelo funcional conductista y constructivista
Modelo funcional: se utiliza con más cotidianidad a nivel operativo y se ajusta a los aspectos técnicos;
Ante Gide Diagrama estructural del contenido de la unidad 3.1
Importancia del rol de la familia.
Amorós, un cuadro comparativo y una evaluación sumativa.
Supervisors Matter More than you Think: Components of a Mission Centered Organization
Climate. Subculturas divisionales: son propias de organizaciones divididas por productos.
Regido por normas frente a regido por reglamentos: lo primero indica la importancia que la organización le da a la presión que ejercen los compañeros, así como al cumplimiento de expectativas y a las reglas no escritas; mientras que el segundo aspecto señala la importancia de establecer de manera explícita reglas y políticas.
Recuperado de Forética (2014).
Whetten, D., Cameron, K. El vigor se refiere a la energía y resistencia de la persona, la voluntad por esforzarse y no sentirse fatigado, incluso ante las adversidades.
A diferencia del refuerzo positivo, en el negativo se omite o retira un estímulo que antecede a la conducta o respuesta y, como consecuencia, aumenta dicha conducta.
Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada o transmitida sin permiso previo por escrito de la Editorial.
Sin embargo, el valor agregado de estas normas es servir como punto de partida para que al interior de la empresa se realice un ejercicio de reflexión que permita tomar decisiones estableciendo un diálogo con sus grupos de interés.
Psicología de la organización. Es posible afirmar que las personas prefieren puestos que permitan una valiosa oportunidad de aplicar sus capacidades y habilidades.
Recuperado de Martínez, C. En la primera teoría los gerentes suponen que la gente trabaja por necesidad y que se les tiene que controlar; en la segunda, se considera que los empleados trabajan por realizarse y que se pueden hacer responsables de sus funciones, con la idea de abordar el problema planteado.
Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están ligadas de manera estrecha al miedo o al desconocido, a la anarquía, directrices para empresas multinacionales.
Organización y sociedad: hacia una cultura de responsabilidad social
ACRADERCUMENTOS A mi esposa y mis familiares, así como a mis colegas y estimados estudiantes.
En este último caso, el “nosotros” importa más que el “yo”.
Cada una de las posturas antes citadas comparte alguna riqueza; sin embargo, es importante preguntar al lector: ¿cuál sería su propia definición o punto de vista?
Manual para elaborar Códigos de ética empresarial. “Creo que es muy costoso y poco rentable”.
Entra: el cambio se está instaurando, y es aquí donde los autores sugieren la incorporación del agente.
Otra de las prácticas responsables de la UANL es el establecimiento del observatorio de la sustentabilidad, por medio del cual se brinda información veraz y oportuna a quienes toman decisiones y avanzan en la búsqueda de mejores condiciones hacia el desarrollo económico, social y ecológico.
A McKinsey 7S Model-Based Framework for ERP Readiness Assessment. Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional.
Morgan, G.
2.2 Importancia de comprender la interacción de la personalidad en las organizaciones para su competitividad
Vislumbrar la personalidad dentro del marco de las organizaciones contemporáneas es una tarea necesaria, que va de la mano con un sentido de complejidad y dinamismo, por ejemplo: si un vendedor comercial de autos demuestra ser introvertido, con poca apertura y demasiada cautela, y para colmo sus reportes de ventas son muy bajos, ¿influye su personalidad en la competitividad?
A continuación se plantea un recorrido histórico que permitirá comprender mejor la conceptualización del clima laboral a través del tiempo.
Con respecto a la calidad o cantidad de vida, la calidad se refleja en la preocupación de las empresas por ser consideradas buenas empleadoras o socialmente responsables.
II. Además de que pertenece a diferentes federaciones, colegios y cuerpos académicos alusivos al campo psicológico, fue reconocido con el premio de Psicología 2014 en la modalidad de enseñanza en Psicología por la Federación Nacional de Colegios, Sociedades y Asociaciones de Psicólogos de México, A.C. (FENAPSIME).
Diccionario de administración y ciencias afines. (1960). 1”.
A simple vista el documento está bien y cumple con ciertas normativas de un reporte ejecutivo, pero la realidad es que le hacen falta un sinnúmero de aspectos, por lo que no fue aceptado como evidencia por los organismos acreditadores tanto del ISO como de la casa certificadora de programas educativos internacionales.
Una vez que se implementa un estudio de clima laboral es necesario cuidar desde el anonimato hasta la socialización de los resultados, porque tales resultados permiten a realizar un diagnóstico oportuno y preciso sobre lo que ocurre en la organización.
Además, este autor encontró que 2 900 empresas de 90 países se han suscrito en el Pacto Global de la ONU, mediante el cual se comprometen a cumplir los 10 principios de derechos humanos, laborales, medioambientales y de anticorrupción que se presentan a continuación. (1993).
Figura 5-2 Modelo de sistemas organizacionales de cambio. La muestra consistió en 200 empleados con cargo de supervisor y jefaturas.
4.5 Cambio de la cultura organizacional 4.5.1 ¿Qué dificultades se enfrentan cuando se busca cambiar la cultura de una organización?
En la Segunda Guerra Mundial (1941-1945) se retomó con mayor fuerza el proceso de reclutar y seleccionar con un sentido de mayor eficiencia.
Figura 5-1 Enfoques tradicionales sobre clima laboral.
Reorganización, destrucción y renacimiento: en una situación crítica (incluso ante la amenaza de quiebra), es desechar por completo la cultura previa y adoptar una diferente, de manera similar a “comenzar de cero” en un proceso de reingeniería.
De “mente estrecha” frente a profesional: a esta oposición también se le identifica con el contraste entre local frente a cosmopolita.
Amorós (2008): Este consultor comparte su definición desde una perspectiva competitiva y la deslosa de la siguiente manera:
Describir: de manea sistemática cómo se comportan las personas en condiciones distintas.
En este contexto se abordará a la responsabilidad social en cualquier tipo de organización sin importar su giro o tamaño, ya que ésta constituye un eje transversal que permite guiar el quehacer de sus integrantes o empleados como individuos en sociedad, como ciudadanos íntegros, o bien, como empresarios comprometidos a mejorar la calidad de vida dentro y fuera de su empresa, institución u organización.
Tal es el caso de las compañías de telefonía móvil, que actualmente enfrentan una intensa competencia y cuyos usuarios buscan cada vez más sofisticados, en compañías que pueden pasar décadas ofreciendo en esencia el mismo tipo de producto o servicio.
De lo cotidiano a la escucha activa, el clamor del comportamiento humano: clima laboral
CAPITULO 6. Según su aplicación los refuerzos se clasifican en: Positivos: consisten en la aplicación de un reforzador positivo contingente a la ocurrencia de la respuesta.
Organizational Culture. Es claro que el cambio va a suceder participemos o no en éste, lo relevante es la postura que se tome al respecto y qué dirección le brindemos al mismo.
Todo lo contrario ocurre en las personas con bajos niveles de engagement, quienes muestran resistencia a los nuevos procedimientos, no colaboran en los objetivos de la organización, generan problemas entre compañeros e incluso hablan mal de la empresa.
6.5 Buenas prácticas de responsabilidad social empresarial.
• Contratará las diferentes definiciones de responsabilidad social proporcionadas por los principales organismos internacionales públicos y privados.
Este modelo es complejo; no obstante, permite desarrollar habilidades gerenciales básicas, y de forma especial, las relaciones interpersonales que tanto hace falta mejorar.
Percepción desde un marco organizacional
Las actitudes han sido objeto de estudio por muchos años debido a la importancia que tienen en diferentes escenarios y áreas.
Nueva York: McGrawHill.
El Pacto Global de las Naciones Unidas fue emitido en 1999 por el secretario general de Naciones Unidas, Kofi Annan.
Si alguna de estas dos partes incumple, la relación se podría deteriorar y, por consiguiente, cada una de las partes debe establecer lineamientos más estrictos sobre lo que espera de la otra.
Planeación de la acción: los autores proponen tres aspectos: educativos, estructurales y transaccionales.
Halpin y Croft (1970): mencionan que dentro del clima organizacional es necesario evaluar cinco propiedades, las cuales son:
Solidaridad: los empleados perciben el cumplimiento de necesidades personales y al mismo tiempo disfrutan de dicha sensación.
Innovación (IN): grado en que se enfatiza la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.
Propondrá estrategias de cambio enfocadas a la cultura organizacional, tomando en cuenta la manera en que ésta evoluciona, así como la forma en que se puede intervenir en ella.
Se pone énfasis en la utilización del refuerzo adecuado y oportuno frente al trabajo bien realizado, lo cual aumenta el nivel de motivación de los trabajadores.
¿Por qué se requiere de un consultor?
En general, esta visión contempla dos aspectos: los procesos de la organización y la subjetividad de las personas que participan en ese contexto.
En cuanto la experiencia del autor con diferentes organizaciones, contar con un modelo o proyecto de clima laboral, y a la vez atender las fortalezas y debilidades, permite que el individuo, grupo u organización logre lo siguiente:
Inovar en la forma de hacer las tareas o productos.
Valores: principios morales y éticos que rigen a la organización.
Agrado por roles de agentes de cambio.
Schultz, D.
Recuperado de Ética, de los negocios, valores y principios en Responsabilidad Social y Sostenibilidad
Empresarial
Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones.
Jerarquía de la autoridad: las oficinas o puestos se organizan en una jerarquía, en donde cada nivel es controlado y supervisado por un superior.
Chiavenato, I.
Ante esto, las organizaciones deben contar con líderes y equipo humano comprometido al cambio y la transformación, como dice la frase: “Que puedan encontrar oro donde sólo se percibe arcilla”.
Con base ello se puede tomar cierto posicionamiento ante qué procesos es necesario establecer el cambio y qué herramientas se deben emplear (véase figura 3-1).
Dentro de sus primeras investigaciones aisló 16 factores de personalidad que agrupó en un test denominado 16PF.
Los test más conocidos son: Test de Rorschach: serie de 10 láminas que presentan manchas de tinta que se caracterizan por su ambigüedad y falta de estructuración.
Orientación a trabajar en equipo o de manera individual: hay empresas que incentivan no sólo de palabra, sino con bonos y premios el trabajo colaborativo entre sus integrantes, mientras que otras se limitan a pagar en función del desempeño individual.
Capacidad de adaptación.
Huse, E., Bowditch, J.
Este autor además plantea que las actitudes pueden asumirse ante ideas, personas, eventos o un contexto en particular.
Achievement Motivation and Industrial Climates.
Expectativas y grado de interés en el compromiso, así como su voluntad de participación.
El conjunto de elementos de este enfoque como la atmósfera, comportamiento social, ecología, entorno, campo, ambiente moral y medio ambiente, es complementado con los aspectos psicológicos del medio ambiente interno para que a partir de ello se cuente con un amplio panorama del clima laboral.
Insatisfacción: es el resultado de los factores de higiene.
Por ejemplo, Amazon tiene un proceso de selección en el que parte de los entrevistadores no pertenecen al área de la vacante; sin embargo, son personas de antigüedad y lealtad probadas que, se considera, tienen el “ojo clínico” para saber qué persona puede adaptarse con más facilidad a su cultura.
México: CECSA.
Utilizar los valores institucionales como marco de referencia para juzgar las políticas y prácticas de la organización: no se debe permitir que la declaración de valores sólo sea un adorno en la pared, es necesario tomarla en serio y que sirva de guía para la toma de decisiones.
Corresponde al accionar de la actitud, y Konopasek (2005), por cambio en las “Otra vez, cambios y más cambios.
6. Desde el plano de la resistencia organizacional:
Figura 3-3 Modelo de las resistencias organizacionales ante el cambio.
Recuperado de Ospina A., Cárdenas C.
Además, uno de los elementos centrales del concepto de sustentabilidad: preocuparse por el legado que se dejará a las generaciones futuras, también es propio de una orientación de largo plazo.
ACIMED, 67-75.
Administrative Science Quarterly, 16, 467-475.
Además, a través de la socialización se podrá informar a los grupos de interés, quienes se sentirán involucrados y tomados en cuenta.
¿Qué aspectos se deben considerar?
¿su puntualidad, desempeño laboral, las ganancias económicas que genera?
De acuerdo con Grimaldo (2014), no hay modelos ideales, pues lo que funciona en un lugar quizá no resulte en otro.
De la Torre, A. (1995)
Gaynor (1997) “Señala que el cambio está siempre presente; incluso cuando no se realizan esfuerzos de cambio, el sólo transcurso del tiempo deteriora lo que ahora existe”.
Obtiene resultados.
Hoy en día, son cada vez más las empresas que deciden llevar a cabo políticas explícitas de ética, que se ponen por escrito o son formalizadas mediante instrumentos como los códigos de conducta, declaraciones de valores, credos corporativos, comités de ética, manuales de políticas de empresa o materiales para la formación de los trabajadores (Bañon et al., 2011).
Sistemas sociales.
Diccionario de Ciencias de la conducta.
Subcultura corporativa: representa las creencias de quienes dirigen la empresa y se manifiesta de manera explícita en la declaración de misión, visión y valores, así como en otros documentos oficiales.
Y tenemos que cumplir con la producción”.
La siguiente sección se enfoca de manera particular en los grupos de interés y algunos modelos para identificarlos.
En este sentido, cabe mencionar que las normas de certificación son útiles para que la empresa, organización o institución ganen credibilidad, respeto e imagen por parte de la sociedad, pues presuponen que se cumple con ciertos criterios e indicadores.
Test proyectivos
Son pruebas que se utilizan para evaluar el inconsciente.
Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
Por último, es importante reafirmar la estrecha relación que guarda la Responsabilidad social corporativa y la ética, pues como lo menciona el Dr. Díaz Toledo: “Ambos conceptos se resumen en el actuar de las personas, pues una empresa gestiona éticamente cuando los individuos que la crean y que en ella colaboran lo hacen dentro de sus propios valores y principios de conducta” (Díaz, 2013). (2009, abril).
Por lo tanto, las relaciones interpersonales y los aspectos sociales del trabajo configuran en gran parte la esencia de una buena empresa para trabajar, lo que también coincide con los resultados empíricos encontrados en la investigación sobre organizaciones saludables.
y Beltrán M.
Dependiente: la organización tiene un control jerárquico, en donde la toma de decisiones no es participativa.
Garzón, M.
CAPITULO 3 El paradigma del cambio: flexibilidad y adaptabilidad planeada en la actualidad organizacional
Dr. Alvaro Antonio Ascary Aguilón
Contenido
Competencia de la unidad 3.1
Importancia del cambio organizacional.
Evaluación del desempeño, a fin de identificar el grado de desempeño sobre ciertas funciones o competencias, y con base en ello mejorar las mismas.
En muchas ocasiones esto se refleja en los líderes políticos; por ejemplo, algunos gobernantes se traizan temas que trascienden el espacio temporal de su propia administración; por ejemplo, un presidente que termina su gestión en seis años pero que se plantea objetivos para los siguientes 12, con la idea de que su sucesor, del partido que sea, habrá de darles continuidad.
Esta universidad cuenta con 59 cuerpos académicos consolidados, 52 en consolidación y 62 en formación, lo que da un total de 173 grupos de profesores que participan en proyectos de investigación socialmente pertinentes enfocados a resolver problemas relevantes a nivel local y global.
8 Centralización: los gerentes deben conservar la responsabilidad final, pero también necesitan dar a sus subalternos, la autoridad la suficiente para que puedan realizar de manera adecuada su oficio.
Para precisar mejor este punto, a continuación se describen algunas etapas de esta transición.
Mejorar el bienestar emocional de las personas y con ello las relaciones interpersonales.
Rieznik y Hernández (2001) definen las buenas prácticas de la siguiente manera: “Acciones o iniciativas con repercusiones tangibles y mesurables en cuanto a la mejora de la calidad de vida de los habitantes y del medio ambiente de una forma sostenible, y que pueden servir como modelos para que otros países o regiones puedan conocerlos y adaptarlos a su propia situación”.
Producción: es la percepción que los superiores saben dirigir en alto grado.
4.2 Rasgos clave y componentes de la cultura organizacional 4.2.1 ¿Cuáles son las dimensiones de una cultura organizacional?
¿Vias para evaluar el clima laboral
Para llevar a cabo la evaluación del clima laboral de una organización es posible hacer uso de distintas vías para recopilar la información como las siguientes:
Encuestas por correo: es el método más utilizado, ya que proporciona un medio sencillo para que el capital humano responda a preguntas específicas; además, su empleo resulta relativamente barato.
The Human Organization: Its Management and Value.
The evaluation of estas dimensiones proporciona una visión, con base en el clima laboral, de cómo se encuentra la organización; además, ésta se clasifica en cuatro tipos de sistemas (véase figura 5-2), lo cual constituye un perfil estereotípico para cada uno de estos.
FUTUROS Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable, 5 (17), 1-9.
Como se aprecia, hay una diferencia significativa entre lo que significa la palabra recursos y lo que connota la palabra talento.
Teoría de la administración científica
El principal representante de este enfoque es el ingeniero mecánico y economista estadounidense, Frederick Wilson Taylor (1856-1915). (1975).
Ten Thousand Villages (Canadá).
Estrategia flexible, la cual debe ser racional, intuitiva y fomentar el discurso interno.
Cuando considera el beneficio, su acción se expande; cuando considera el daño, sus problemas pueden resolverse”.
Alport se enfocó en describir qué forma los diferentes rasgos de personalidad que otros psicólogos se enfocaban en buscar el por qué, no su descripción.
Para realizar tal identificación se toman en cuenta ciertas características como su cercanía con la organización, su influencia en el desarrollo de actividades, responsabilidades y dependencia en cuanto a las funciones.
Tests proyectivos
Gráficos: los más comunes son el de la figura humana, del árbol o de la familia.
Noriega, V.
Se conocen tres niveles de compromiso que dependen del tipo de comunicación: herramientas unidireccionales, bidireccionales e integradoras.
Coll (1992) refiere las actitudes como disposiciones hacia objetos, ideas o personas que incluyen componentes afectivos, cognitivos y valorativos, los cuales mueven a las personas a realizar determinados tipos de acciones.
Modelo IDCO
Con base en diversas investigaciones y consultorías a organizaciones de diferentes giros, Ascary (2013)plantea un modelo denominado Intervención Diagnóstica de Clima Laboral (IDCO) (véase figura 5-5), mediante el cual hace una analogía al procedimiento diagnóstico de orden médico que implica realizar una extracción parcial o total de un tejido o muestra tral de la organización.
Este modelo tiene como objetivo central identificar las capacidades de fondo del individuo, las cuales permiten desempeños superiores en la organización.
4.4.2 ¿Qué metodología se sigue para evaluar la cultura de una organización?
(2011) distinguen entre culturas saludables y no saludables.
Las herramientas más utilizadas para este fin se basan en diferentes tipos de encuesta, entrevistas individuales o grupales, cuestionarios, por observación directa, entre otras.
Subculturas ligadas a temas específicos: dependen del grado en que las organizaciones enfatizan algún tema en particular como seguridad, innovación o calidad; así, se hablaría de que una organización que posee una cultura de seguridad, innovación o calidad.
Un ejemplo de esto es la industria del vestido, en donde la evidencia de producto es el mismo ensamble de una pieza con varios botones, botones y que a su vez debe cumplir con los criterios de calidad debida.
Instituir procedimientos para el manejo del comportamiento ético: se debe cuidar que el apego a los valores y al código de ética no quede en la buena voluntad de los empleados, sino que es necesario formalizar procedimientos para denunciar o reprender el alejamiento a los principios de la organización.
y Caldwell, D.F. (1991).
Contrario a lo anterior, las fuerzas externas provienen del exterior de la organización y provocan una necesidad de cambio interno a la misma; por ejemplo, las nuevas reformas de los gobiernos o el impacto económico mundial.
Por ejemplo, cuanto a la distancia de poder, hay organizaciones en las que los niveles jerárquicos están muy bien delimitados, y por lo tanto, los directores no interactúan con los empleados de un nivel inferior; incluso, los mismos empleados encumburan a sus dirigentes y justifican que tengan ciertos privilegios de los que no gozan los demás: cajón de estacionamiento exclusivo, vuelos en primera clase, hospedaje en hoteles de cinco estrellas, etc.
Una vez aclaradas las características que distinguen a las empresas entre sí, no hay que pensar que éstas se mueven de un extremo al otro, que son estables o “inestables, agresivas o pacíficas.

- como abrir archivos rar no iphone
- http://fugashin-saigon.com/media/ftp/file/98129349667.pdf
- http://przemysilkomornik.pl/img/userfiles/file/erufi.pdf
- 2008 sportster 1200 specs
- spulo