

SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

1. Importancia del estudio de las organizaciones

HISTORIA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES

2. La Primera Revolución Industrial
3. Las sociedades industriales avanzadas
4. De la sociedad de la información a la sociedad móvil

TEORIAS DE LA ORGANIZACIÓN

5. La teoría clásica de la organización
6. **El descubrimiento de la organización informal**
7. La teoría de sistemas
8. Teorías institucionales

ASPECTOS CENTRALES DE LA ORGANIZACIÓN

9. Es sistema de roles en las organizaciones
10. La estructura social de la organización
11. Cultura de la organización
12. La estructura material de las organizaciones

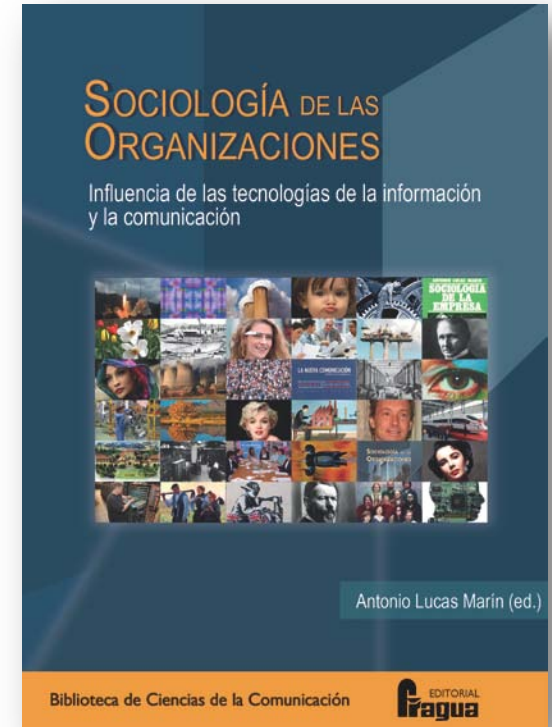
PROBLEMAS BASICOS DE LAS ORGANIZACIONES

13. La participación en el trabajo
14. El problema de la motivación
15. Las nuevas tecnologías y el futuro del trabajo

COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES Y TIC

16. Los procesos de comunicación
17. Problemas y futuro de la comunicación organizacional
18. La web 2.0, redes sociales y comunicación participativa

Antonio Lucas Marín



TEMA 6

EL DESCUBRIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL



1. Los estudios de Hawthorne y la escuela de Relaciones Humanas
2. Maslow y el desarrollo de las motivaciones humanas
3. El hombre organizativo de Ch. Barnard
4. Los fundamentos de la cooperación: *Teoría Y* vs. *Teoría Z*

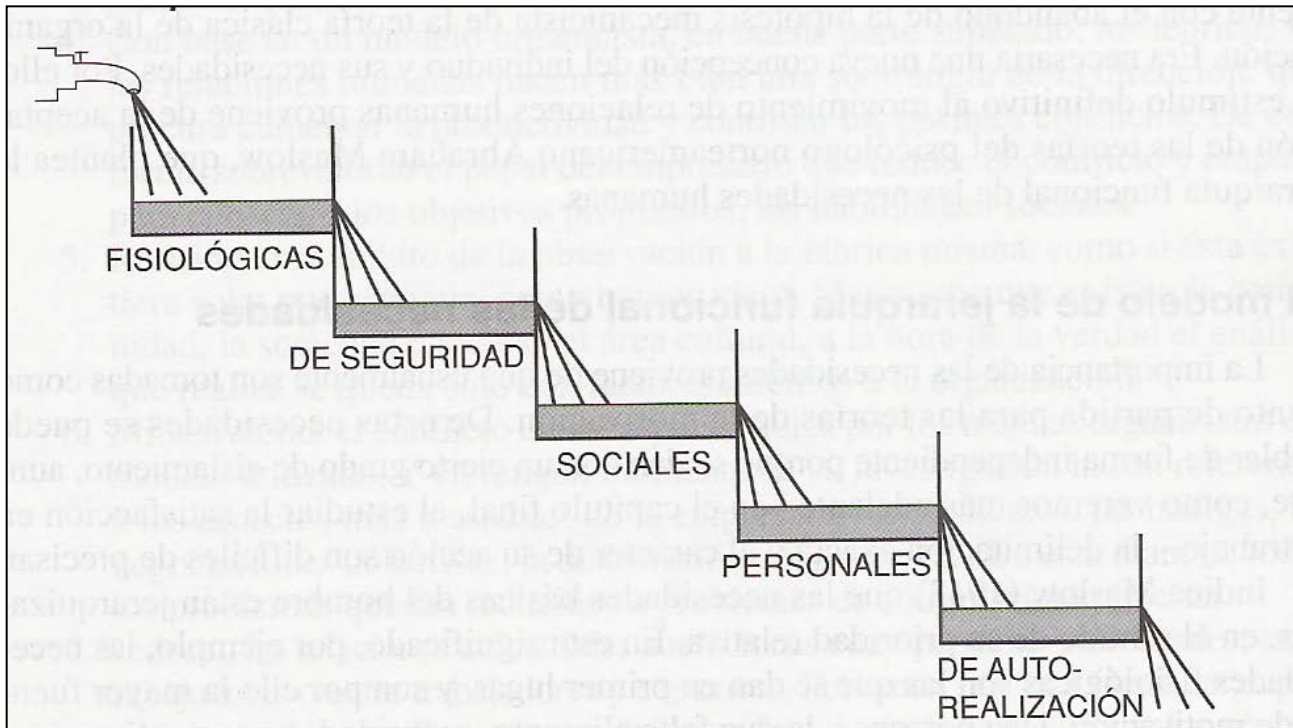
EL DESCUBRIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL

1. **Los estudios de Hawthorne y la escuela de Relaciones Humanas**
 - Superación del taylorismo
 - De Pennock a Mayo: un experimento en Western Electric Co.
 - ✓ **La cámara de ensayos de montaje de relés...**
 - Una experiencia proseguida en California
 - ✓ **Conclusiones de los experimentos en Hawthorne:**
 - Del *homo economicus* al *socialis*
 - El trabajo actividad de grupo, grupos informales...
 - ✓ **La crítica a la teoría de las relaciones humanas**
 - Al modelo utilizado
 - ¿Manipulación?: enfoque de agente comercial

EL DESCUBRIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL

2. Maslow y el desarrollo de las motivaciones humanas
 - ✓ El modelo de la jerarquía funcional de las necesidades:
 - 5 Necesidades básicas jerarquizadas (Fis-Seg-Soc-Per-Realiz)
 - Funcionalmente
 - Un modelo
 - ✓ Limitaciones del modelo de Maslow:
 - Críticas a la clara jerarquización
 - No demostración empírica de la funcionalidad
 - Un modelo útil: El hombre complejo

TEORIA DE LA JERARQUIA FUNCIONAL DE LAS NECESIDADES DE MASLOW



EL DESCUBRIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL

3. El hombre organizativo de Ch. Barnard

- Superar la concepción instrumental del trabajador: la experiencia
- ✓ **La organización sistema de cooperación: racionalidad y espontaneidad**
 - Tendencia a cooperar y compensación (no solo económica)
 - Construcción en torno a propósitos compartidos
- ✓ **Eficacia y eficiencia, principios de gestión**
 - Objetivos comunes e individuales: racionalidad y vitalismo
 - Exige: incentivos, autoridad, grupos informales y directivos
- ✓ **Difusión del taylorismo: de la rapidez a las dificultades posteriores**

EL DESCUBRIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL

4. Los fundamentos de la cooperación: *Teoría Y* vs. *Teoría Z*
- ✓ La Teoría Y de McGregor: contraposición a la Teoría X: dos actitudes
 - Dos modelos centrados en: control y cooperación
 - El clima de cooperación no lo consiguen los sistemas formales
 - Cooperación: autoridad: la participación se basa en la confianza
 - Integrar las necesidades de las personas y la organización
 - ✓ Análisis empírico de R. Likert: búsqueda de apoyo empírico:
 - Grupos: Autoritarios, Paternalistas, Consultivos y Participativos
 - ✓ La Teoría Z de W. Ouchi: un nuevo modelo

SUPUESTOS BÁSICOS DE LOS DIRECTIVOS

TEORÍA X <i>Perspectiva tradicional de dirección y control</i>	TEORÍA Y <i>Perspectiva de integración de fines del individuo y la organización</i>
1. A los seres humanos les disgusta trabajar	1. Las personas son naturalmente activas
2. Trabajan por recompensas económicas	2. Buscan satisfacciones en el trabajo:
3. La gente trabaja por temor al despido	3. La gente se esfuerza por lograr objetivos
4. La gente no quieren pensar.	4. La gente busca responsabilidades
5. Necesita que se les adiestre	5. Aspira a la autorrealización
6. Necesita supervisores que les vigilen	6. Las personas prefieren autodirigirse
7. Se preocupa por sus intereses inmediatos	7. Se interesan por mejorar su trabajo
8. Necesita instrucciones específicas	8. La creatividad es una capacidad normal
9. La gente ya hace lo que puede	9. Hay muchas capacidades inutilizadas
10. Las personas se resisten al cambio	10. La gente prefiere experiencias nuevas



MODELOS DE LIDERAZGO

	AUTORITARIO	PATERNALISTA	INDIVIDUALISTA	CONSULTIVO	PARTICIPATIVO
¿QUIÉN TOMA LA DECISIÓN?	El líder	El líder teniendo en cuenta al grupo	Nadie. Cualquiera o alguien ajeno al grupo	El líder basándose en el grupo	Todos. La mayoría
TIPO DE RELACIONES	Sumisas	Dependientes	Anárquicas	Organizadas según normas del grupo	Dinámicas
RAPIDEZ DE DECISIÓN	Automática	Condicionada	Casi nula	Variable	Lenta
RAPIDEZ DE EJECUCIÓN	Delegada	Condicionada	Individual	Rápida	Muy rápida
TIPO DE CONTROL	Rígido y Jerárquico	Persuasivo	Ninguno	Flexible y Organizado	Autocontrol
INTERESES DOMINANTES	Los del líder	Los del grupo interpretados por el líder	Individuales	Mayoría	El grupo
EXPERIENCIA	El que dirige Nadie	El que dirige	Nadie	El líder y el grupo	Todos
PERSONALIDAD DEL LÍDER (UN RASGO TÍPICO)	Dominante	Ambivalente, Autoritario y bonachón	Pasivo	Coordinador y Estimulador	No hay líder, pero sí liderazgo
COMUNICACIÓN	Unidireccional Descendente	Descendente y Ascendente	Caótica	Ascendente y Descendente	Sobre todo Ascendente
GRADO DE PARTICIPACIÓN	Nulo	Escaso, mal distribuido	Anárquica	Regulado	Total



DOS TIPOS IDEALES DE CONTROL ORGANIZACIONAL

TIPO A	TIPO Z
<p data-bbox="374 411 817 454">Empleo a corto plazo</p> <p data-bbox="278 532 913 575">Toma individual de decisiones</p> <p data-bbox="349 639 842 732">Evaluación y promoción frecuentes</p> <p data-bbox="287 775 904 868">Carrera profesional a lo largo de una especialidad</p> <p data-bbox="305 911 886 1003">Relación segmentada con el personal</p> <p data-bbox="272 1046 919 1196">Mayor <i>identificación</i> con la <i>profesión</i> que con la <i>compañía</i> por parte de los ejecutivos</p>	<p data-bbox="1068 411 1510 454">Empleo a largo plazo</p> <p data-bbox="981 532 1597 575">Toma colectiva de decisiones</p> <p data-bbox="1006 639 1572 732">Evaluación y promoción no frecuentes</p> <p data-bbox="967 803 1611 846">Evaluación implícita e informal</p> <p data-bbox="967 911 1611 1003">Carrera profesional transversal a varias especialidades</p> <p data-bbox="967 1046 1611 1196">Mayor <i>identificación</i> con la <i>compañía</i> que con la <i>profesión</i> por parte de los ejecutivos</p>

