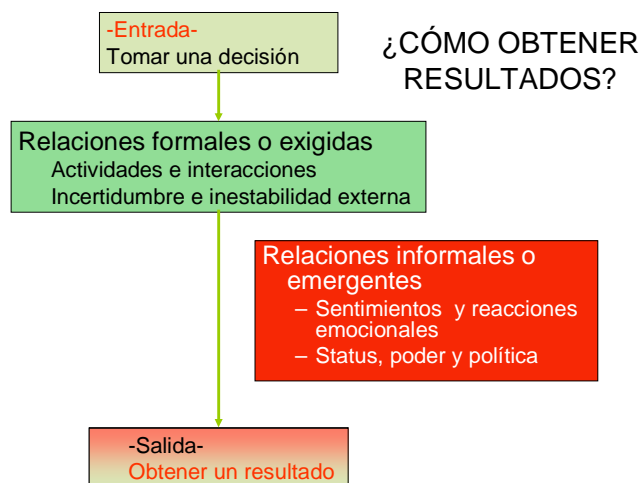


CLASE 4

• ESTRUCTURA FORMAL E INFORMAL

ESTRUCTURA FORMAL

- Las estructuras son establecidas por la dirección
- Las funciones son interdependientes
- Los sistemas son abiertos
- ¿Cómo obtener los resultados?
 - En el modelo mecanicista
 - En el modelo orgánico



<p style="text-align: center;">NATURALEZA DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL</p> <p>Nos proponemos examinar la organización informal, sus valores, costos y gráficos</p> <p>1- Sin lo formal, lo informal no existe</p> <p>2- Los sistemas y las personas  espontaneidad innovación cambio</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p style="text-align: center;">ELEMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • ROL <ul style="list-style-type: none"> – Conjunto de roles – Demandas del rol – Ambigüedad del rol – Conflicto de roles (personal-rol, interrol, intermando, intramando) • GRUPOS <ul style="list-style-type: none"> – Metas del grupo, cohesión, normas, estructura, liderazgo, participantes, tamaño 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p style="text-align: center;">APORTES DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitan el cumplimiento del trabajo • Alivianan las deficiencias de la estructura formal • Extienden el alcance efectivo del control • Compensan las trasgresiones a los principios formales de la organización • Proveen un canal de comunicación adicional • Proveen identificación y apoyo emocional • Estimulan una mejor conducción 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>PÉRDIDAS DEBIDAS A LA ORGANIZACIÓN INFORMAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obrar contra la organización formal • Reducir el grado de predictibilidad y el control • Reducir la intercambiabilidad del personal • Aumentar los costos de lubricación de la organización formal 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>DIAGRAMAS DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagrama de contactos • Sociograma • Diagrama de influencias y poder 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>RELACIONES INFORMALES DOMINANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status • Poder • Política 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p style="text-align: center;">STATUS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rango o posición social de la persona en el grupo • Fuentes del Status <ul style="list-style-type: none"> – Formal: cargo o nivel jerárquico – Informal: educación, edad, antigüedad, sexo, competencia, religión <ul style="list-style-type: none"> • Dependen de sus pares • Características personales • Aprobación social 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p style="text-align: center;">STATUS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Símbolos del status <ul style="list-style-type: none"> – Títulos del cargo, sueldo, tamaño de la oficina, privilegios, horario de trabajo • El símbolo lo crea el grupo • El status estratifica y puede poner barreras a la comunicación • Es un dispositivo emocional de incentivo 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p style="text-align: center;">PODER</p> <ul style="list-style-type: none"> • El poder es la capacidad de afectar el comportamiento de otros • Fuentes de poder <ul style="list-style-type: none"> – Autoridad o legitimidad, recompensa, coerción, destreza técnica o conocimientos, personalidad, control de contingencias 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

POLÍTICAS

- Red de interacción mediante la cual se adquiere, transfiere y ejerce el poder sobre otros
 - Colega versus colega
 - Superior versus subordinado
 - Sindicato versus dirección
 - Línea versus staff

Cuando existen dependencias importantes no totalmente controladas por la organización formal la coordinación y la colaboración pueden lograrse con la política