

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

METÁFORAS DE LA COMUNICACIÓN

ARREDONDO RODRÍGUEZ IVÁN
CORONA ORTIZ EDER
HERNÁNDEZ MAGDALENA LAURA
LÓPEZ PRADO CLAUDIA

PROFESOR: ESTEBAN LIZAMA

Hacia la auto-organización:
Las organizaciones como cerebro

Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes
La analogía que planeta esta metáfora es la del funcionamiento de la organización como el del cerebro, es decir, un funcionamiento que se aproxime al principio de la auto-organización y de inteligencia organizacional.	<p><u>G. R. Taylor:</u> expone algunas observaciones sobre las diferencias entre el cerebro y las máquinas.</p> <p><u>Dennis Gabor:</u> inventa la holografía empleando una cámara para registrar informes de un todo acumulando toda las partes.</p> <p><u>Herbert Simon:</u> argumento que las organizaciones no pueden ser completamente racionales porque los componentes tienen limitadas capacidades de proceso de la información.</p> <p><u>Norbert Wiener:</u> utiliza el término cibernética como metáfora para</p>	<p>Las organizaciones son sistemas de proceso de la información capaces de aprender a aprender. Además de ser sistemas de comunicación y de toma de decisiones.</p>	<p>En un experimento el psicólogo Karl Lashley extirpó porciones del cerebro de ratas adiestradas para recorrer laberintos y descubrió que siempre y cuando no se destruya la parte visual para no cegarla, se podía quitar un 90% del cortex sin un deterioro significativo en su capacidad para hallar el camino a través del laberinto. No existe ninguna máquina hecha por el hombre que pueda hacer esto.</p> <p>La organización orgánica es la que más se aproxima al funcionamiento del cerebro como principio de auto-organización.</p>	<p>Usando el cerebro como una metáfora para la organización se puede organizar de tal manera que promueva una acción creativa y flexible y ampliarla para construir organizaciones de tipos mecanicistas donde se valora al personal por su habilidad de adaptarse y contribuir eficientemente en una estructura predeterminada.</p>	<p><u>Cerebro:</u> sistema de información y control con capacidad de organizarse y reorganizarse.</p> <p><u>Holografía:</u> información de un todo acumulando todas las partes. La totalidad puede ser codificada en cada una de sus partes, éstas representan la totalidad.</p> <p><u>Cibernética:</u> ciencia enfocada al estudio de la información, la comunicación y el control.</p> <p><u>Aprendizaje de bucle simple:</u> se basa en la habilidad de detectar y corregir errores de un conjunto dado de normas de operación.</p>	<p>Se valora al personal por su habilidad de adaptarse y contribuir eficientemente en una estructura predeterminada.</p> <p>Las organizaciones pueden diseñarse para reflejar los principios holográficos.</p> <p>Las capacidades requeridas en la totalidad están envueltas en las partes, permitiendo al sistema a aprender y auto-organizarse y mantener un sistema en funcionamiento incluso cuando partes específicas no funcionan.</p> <p>Cualquier sistema de control debe ser tan variado y complejo como el entorno que va a ser controlado.</p>	<p>Para crear organizaciones capaces de aprender y auto-organizarse de la manera como lo hace el cerebro, el autor sugiere por ejemplo que construyendo modelos de rica conectividad entre partes similares se puede crear sistemas que sean especializados y generalizados a la vez, y que sean capaces de reorganizar estructuras internas y funciones que aprendan a satisfacer los desafíos en las demandas.</p>	<p>Aprendizaje organizacional.</p> <p>Capacidad de auto-organización.</p> <p>La organización estratégica facilita el aprender a aprender.</p> <p>Se puede mover más allá de la racionalidad limitada que caracteriza a algunas organizaciones actuales.</p>	<p>Pasa por alto conflictos entre los requerimientos del aprendizaje y la auto-organización por una parte y las realidades de poder y control por otra.</p> <p>La auto-organización debe ir acompañada por un cambio mayor de actitudes y valores.</p>

	<p>caracterizar los procesos de intercambio de información.</p> <p><u>William Ouchi:</u> realiza un informe sobre las diferencias entre las direcciones occidentales y orientales y cómo los directores japoneses y americanos ven los objetivos.</p> <p><u>Fred Emery:</u> sugiere que hay 2 métodos para diseñar la redundancia en un sistema: por partes o por funciones.</p>				<p><u>Aprendizaje de bucle doble:</u> es ser capaz de obtener una visión más allá de la situación y cuestionar la importancia de las normas de operación.</p> <p><u>Ringi:</u> proceso para explotar y reafirmar opciones para establecer una dirección.</p> <p><u>Redundancia de funciones:</u> principio que muestra un medio de reconstrucción de un total reuniendo las partes creando redundancia, conectividad, especialización y generalización.</p>				
Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes

La Mecanización Toma El Mando:
La Organización Como Máquina

Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes
<p>En esta metáfora se remarca el hecho de que en las organizaciones se ha mecanizado el pensamiento y la acción humana ya que explican como los teóricos clásicos intentaron un diseño similar al de una máquina en su fórmula de la organización. Una organización está concebida como una malla de partes: primero están los departamentos funcionales, la maya se hace a su vez más espesa con nuevas mallas. La responsabilidad de cada trabajo se engrana de tal forma que uno se complementa con los otros, en el grado que sea posible y enlazados a través de una cadena de mando.</p>	<p><u>Adam Smith:</u> ideó la división de las funciones en el trabajo, buscando la eficiencia mediante la reducción de la propia discreción de los trabajadores a favor del control de las máquinas de ellos por sus supervisores.</p> <p><u>Charles Babbage:</u> recalcó la importancia de la planificación y división del trabajo.</p> <p><u>Max Weber:</u> observó el paralelismo entre la mecanización de la industria y la proliferación de las formas burocráticas de la organización, hizo notar que la burocracia rutiniza los</p>	<p>Organización: De acuerdo a la metáfora podría quedar como una asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.</p>	<p>Revolución industrial: los conceptos de organización se adaptan a las necesidades de las máquinas y por lo tanto se incrementa la tendencia a la burocracia y rutinización de la vida.</p> <p>Lo militar: También se aprendió de lo militar especialmente de Federico de Prusia, quien formó un ejército que funcionaba por medio de fracciones estandarizadas. (rangos, uniformes, normas, etc.)</p>	<p>1. Conseguir una eficiente organización y gestión del trabajo</p> <p>2. Conseguir la máxima eficiencia con el mínimo esfuerzo, pero vemos que muchas veces el crecimiento de la productividad es a costa de un gran esfuerzo humano.</p>	<p><u>Máquina:</u> Agregado de diversas partes ordenadas entre sí y dirigidas a la formación de un todo.</p> <p><u>Mecanicista:</u> Es cuando se sigue el mecanicismo que se puede definir como una doctrina según la cual toda realidad natural tiene una estructura semejante a la de una máquina y puede explicarse mecánicamente.</p> <p><u>Burocracia:</u> forma de organización que realiza la precisión, la claridad, la regularidad, la exactitud y la eficiencia conseguida a través de la división prefijada de las tareas de la supervisión jerárquica y de detalladas reglas y regulaciones.</p> <p><u>Dirección científica de Taylor:</u> mediante cinco principios simples defendía su sistema: 1. delegar toda la</p>	<p>La mecanización: busca reducir los procesos complejos a un conjunto de movimientos separados que puedan ser reproducidos mecánicamente</p> <p>Producción en serie.</p> <p>Vida organizada rutinaria: el trabajo el metódico y repetitivo</p> <p>División de tareas en el trabajo: para el rendimiento eficiente de las máquinas</p> <p>Progreso mecánico: cuyo precio es la transformación del trabajo artesanal en factorías, cambio entre la comunidad rural y masificación urbana, degradación general del medio ambiente y un</p>	<p>En la metáfora de la organización como máquina vemos que la vida organizada se vuelve rutinaria y el trabajo metódico y repetitivo, como ejemplo podemos hablar de los restaurantes de comidas rápidas (Mc Donalds) y otras organizaciones, donde cada acción está planificada al minuto, incluso la interacción personal (sonrisas, saludos, comentarios: programados y controlados por la compañía), se les advierte a los empleados que el trato a los clientes debe ser de acuerdo con un detallado código de instrucciones y se les vigila</p>	<p>Se trabajará bien con la fórmula mecanicista siempre y cuando:</p> <p>-hay una tarea lineal para realizar.</p> <p>-hay un entorno que asegura que la producción realizada será el esperado.</p> <p>-cuando se desea producir exactamente el mismo producto una y otra vez.</p> <p>-cuando la presión es una premisa.</p> <p>-cuando la parte humana de la máquina sea</p>	<p>Puede crear formas organizacionales con dificultades para adaptarse al cambio de circunstancias.</p> <p>Puede dar lugar a una burocracia sin límite.</p> <p>Puede tener consecuencias no previstas y no deseables.</p> <p>Puede traer efectos deshumanizadores sobre los empleados, especialmente en aquellos de los niveles más bajos de la escala jerárquica.</p>

Si una pieza falla puede ser remplazada.	<p>procesos de administración, como la mecanización rutiniza los procesos de la producción.</p> <p><u>Teóricos de la organización clásica: Henry Fayol, Mooney, Urwik:</u> interesados en los problemas de la dirección práctica. (planificar, organizar, mandar, coordinar y contratar)</p>				<p>responsabilidad de la organización del trabajo que ha de hacer el trabajador al directivo.</p> <p>2.Utilizar métodos científicos para determinar el modo más eficiente de realizar el trabajo.3.Seleccionar a la mejor persona para realizar el trabajo.</p> <p>4.Instruirla. 5. Controlar su rendimiento.</p>	<p>asalto del racionalismo sobre el espíritu humano.</p>	<p>durante su realización, el fin es que produzcan los mismos resultados como si fueran auténticos.</p>	<p>obediente y se comporte como se le ha sido asignado.</p>	
Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes

La creación de la realidad social :
Las organizaciones como cultura

Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	limitantes
<p>La cultura se deriva metafóricamente de la idea de “cultivo”, es decir, del proceso de cuidar y desarrollar la tierra.</p>	<p><u>Robert Presthus:</u> Sugiere que vivimos en una “sociedad de la organización” principalmente en los países industrializados, ya que las grandes organizaciones influyen de un modo alienante.</p> <p><u>Emile Durkheim:</u> Demostró que el desarrollo de las sociedades de la organización va acompañado de la desintegración de los modelos tradicionales del orden social y dan modelos más fragmentados de creencias y prácticas basadas en la estructura ocupacional, es decir, se basa en la división del trabajo.</p> <p><u>Harold Garfinkel:</u> Demostró que los aspectos más rutinarios y</p>	<p>Las organizaciones son estructuras de realidades sociales que descansan en las mentes de sus miembros que las concretan en series de reglas y relaciones.</p>	<p>La historia forzó modificaciones en las características sociales y nacionales sobre el significado de la vida, en los estilos y filosofías de la organización pero todos enclavados con el contexto cultural.</p>	<p>Su objetivo principal reside en el hecho de dirigir la atención al significado simbólico, ya que numerosas estructuras organizacionales y prácticas encarnan modelos de significado subjetivo que son cruciales para el entendimiento de cómo la organización funciona día a día.</p>	<p><u>Cultura:</u> Se refiere a los modelos de desarrollo reflejados en un sistema compuesto de conocimientos, ideologías, valores, leyes y un ritual diario.</p> <p><u>Cultura colectiva:</u> Los individuos dentro de una cultura tienen diferentes personalidades mientras comparten en común con grupos y organizaciones.</p> <p><u>Cultura corporativa:</u> Se desarrolla como un carácter creado y sustentado por procesos sociales, imágenes, símbolos y rituales.</p>	<p>La cultura forma un etnocentrismo. Aporta códigos de acción que reconocemos como normales y permite ver las actividades que no concuerdan con tales códigos como anormales.</p> <p>La cultura no se impone en un punto social, ésta se desarrolla durante la interacción social.</p> <p>La cultura fluye linealmente en la medida que uno se comporta.</p> <p>La cultura se encuentra en sus costumbres y normas sociales.</p> <p>La cultura hace conscientes los modelos de interacción entre los individuos, los lenguajes, las imágenes y los</p>	<p>En Japón el afán de servicio se entiende entre la organización y el resto de la sociedad. Tal es el caso de la relación entre los samuráis y los agricultores para crear una forma de organización social jerárquica y armónica dentro del contexto moderno e industrial.</p> <p>Hewlett Packard (H-P) implantó el carácter de equipo desde los primeros tiempos de su historia, adoptando una política que no fuera la de una compañía de estar despidiendo y contratando continuamente. El “carácter ” se fomentó con el ritual de las reuniones regulares para la</p>	<p>La metáfora muestra que la organización descansa en sistemas de significados compartidos y esquemas interpretativos que crean y recrean significados.</p> <p>Fomenta la creación de la acción organizada.</p> <p>Ésta forma de dirección simbólica conforma la realidad de la vida organizacional, es decir, la acción coordinada.</p> <p>La cultura de la organización abre el camino a la reinterpretación de muchos conceptos y</p>	<p>La cultura es siempre envolvente.</p> <p>La metáfora puede influir y proporcionar una manipulación ideológica completa y totalitaria.</p> <p>Utiliza el control como una esencial estrategia de dirección.</p> <p>Nuestra comprensión es mucho más fragmentada y superficial de la realidad.</p>

	<p>aceptados de la sociedad son <i>cumplimientos</i>, en los que empleamos numerosas habilidades sociales de las cuales somos pocos conscientes.</p> <p><u>Karl Weick:</u> Describió los procesos a través de los cuales formamos y estructuramos nuestra realidad como un proceso de representación.</p>				<p>La cultura varía de una sociedad a otra.</p> <p>Los modelos de cultura se crean y sustentan.</p> <p>Las organizaciones son constructoras de realidades sociales.</p> <p>La organización en sí misma es un fenómeno cultural que varía según el estado de desarrollo.</p>	<p>rituales de la rutina diaria.</p>	<p>comunicación informal.</p> <p>La ITT (International Telephone and Telegraph) motivaba a la gente a través del miedo, se esperaba que sus ejecutivos, hombres y mujeres estuvieran en la cima de sus respectivos trabajos a todas horas. Los objetivos de la organización se tenían que llevar a cabo fielmente como un principio clave.</p>	<p>procesos tradicionales de la dirección.</p> <p>Ésta nos anima a reinterpretar la naturaleza de los estilos de comportamiento apropiado en diferentes situaciones.</p> <p>La metáfora nos ayuda a reinterpretar la naturaleza y significado de las relaciones organización-entorno.</p> <p>Permite una comprensión del cambio organizacional.</p>	
Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	limitantes

La naturaleza interviene:
Organizaciones Como Organismos

Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes
<p>Todo parece más una ameba que un organismo, cuando señala que todos los organismos interactúan entre sí para el buen funcionamiento de la organización.</p> <p>Las Organizaciones suelen seleccionar sus componentes de la manera en que la naturaleza a través de la selección natural selecciona a las especies.</p>	<p><u>Burns y Stalker.</u> Es posible identificar una cantidad de formas organizacionales que van desde la mecanicista a la orgánica que requieren formas flexibles para tratar con entornos cambiantes. La adaptación exitosa de la organización con el entorno depende de la habilidad de que la dirige.</p> <p><u>Lawrence y Lorsch.</u> Hicieron investigaciones acerca de la teoría de la contingencia. Sus trabajos popularizaron la idea de que en diferentes circunstancias de entorno solo algunas especies de organización</p>	<p>Define a la organización como un organismo vivo que debe adaptarse al entorno en que se sitúa. Cada elemento contribuye para el buen funcionamiento de ésta, comunicando entre sí e interrelacionándose.</p>	<p>Estudios Hawthorne, en los años 20 y 30, por Elton Mayo, en la Hawthorne Plant de Chicago de la Western Electric Company, fueron los primeros realizados sobre esta metáfora, mismos que se centraban en la investigación de la relación entre las condiciones de trabajo, la fatiga y aburrimiento de trabajadores. Dieron la pauta para la teoría de que los sujetos y los grupos, como los organismos biológicos trabajan más eficazmente cuando sus necesidades están cubiertas.</p> <p>Algunas de estas ideas en los años 60 y 70 dieron un marco para el</p>	<p>Mostrar como la metáfora orgánica ayuda a los teóricos a estudiar e identificar las necesidades organizacionales.</p>	<p><u>Sistema de aproximación:</u> se estructura en el principio de que la organización, como organismo está abierta a un entorno y debe conseguir la adaptación a éste.</p> <p><u>Sistema Abierto.</u> Es el tipo de sistema que suele estar abierto a la comunicación para el óptimo funcionamiento de la organización.</p> <p><u>Burocracia profesional.</u> Cambia los principios del control centralizado permitiendo mayor autonomía al equipo.</p> <p><u>Adhocracia.</u> Es una fórmula latamente adecuada para la realización de complejas e inciertas tareas en entornos turbulentos.</p> <p><u>Estructura Simple.</u> Consiste en un jefe</p>	<p>La idea de la organización como organismo lleva la atención hacia modos más generales de supremacía.</p> <p>En la organización como organismo se busca tener una "salud organizacional y de desarrollo" basándose en la característica del entorno, la apropiación y el equilibrio de las relaciones internas.</p> <p>La supervivencia de la organización se presenta como un problema de adaptación y la teoría de la dependencia se ofrece como medio de identificar patrones de "estar en forma" y como conseguirlos.</p>	<p>Industria eléctrica: La necesidad de adelantos tecnológicos, reunir desarrollos de investigación. Hacen que la producción requiera la libre y abierta colaboración y comunicación entre los departamentos y categorías laborales.</p> <p>Sector electrónico: es más abierto; el personal se selecciona de acuerdo a su habilidad y eficacia y se le anima a encontrar su lugar apropiado y definir la contribución que puede hacer a la organización.</p> <p>Mc Donalds emplea una forma de dirección abierta y flexible pese a su estilo</p>	<p>Mantiene un énfasis en el entendimiento de las relaciones entre la organización y su entorno o ambiente.</p> <p>La dirección de organizaciones puede aumentarse generalmente a través de un sistema de atención a las necesidades que deben ser satisfechas para que la organización sobreviva.</p> <p>Poder identificar las distintas especies de organización, tomando en cuenta un abanico de opciones.</p> <p>Recalca la virtud de la forma orgánica de la</p>	<p>A través de esta manera se ha visto a las organizaciones y sus entornos de un modo concreto.</p> <p>La presunción de que existe una "unidad funcional".</p> <p>Se corre el peligro de que esta metáfora se convierta en una ideología.</p>

	<p>son mas capaces de sobrevivir que otras.</p> <p><u>Rosabeth Moss Kanter</u>. Identificó las características de las corporaciones con éxito que tratan entornos variables.</p> <p><u>Charles Darwin</u>. Se retoman sus postulados para establecer los principios de la organización como seleccionadora de sus componentes.</p>		<p>desarrollo de lo que se conoce hoy como "Gestión de los Recursos Humanos".</p> <p>Desde 1960 se han hecho estudios sobre las características organizacionales y su éxito al relacionarse con le entorno en diferentes condiciones.</p>		<p>ejecutivo a menudo fundador o patrocinador que tenga un equipo de trabajo para realizar el trabajo básico.</p> <p><u>Organización de matriz</u>. Ofrece un medio de romper las barreras entre especialistas y permitir a los miembros de diferentes especialidades funcionales fundir sus habilidades para atacar en común algún problema. Incremente típicamente la adaptabilidad de las organizaciones a sus entornos.</p>		<p>mecanicista. Un entorno variable que requiere adaptación por parte de los sujetos.</p> <p>Analogía: Se compara la variedad de las organizaciones con la variedad de las especies y la adaptación a sus entornos: oso polar – clima ártico, caimán – pantano.</p>	<p>organización en los procesos organizadores.</p> <p>La contribución que da a la teoría y practica del desarrollo organizacional a través de la formulación de la dependencia.</p> <p>Otra contribución de la metáfora a través del foco ecológico y las relaciones inter-organizacionales</p>	
Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes

La relevancia de la lógica del cambio:
La organización como cambio y transformación

Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes
<p>Esta metáfora hace una analogía de la organización con el cambio y la transformación. Los cambios en el entorno se ven como retos que se presentan a los que la organización debe responder.</p>	<p><u>David Bohm</u>: emplea los: términos holomovimiento y holoflujo para expresar la naturaleza individualista y fluyente del orden implícito que proporciona la fuente generadora de las formas explícitas.</p> <p><u>Humberto Maturana y Francisco Varela</u>: arguyen que todos los sistemas vivos son organizaciones cerradas, sistemas autónomos de interacción que sólo se referencian con ellos mismos.</p> <p><u>Magorah Maruyana</u>: crea una metodología de cómo los sistemas intervienen en su propia transformación,</p>	<p>Ve a las organizaciones y sus entornos como formas sociales concretas. Las organizaciones representan un papel activo en la construcción del entorno junto con sus propias identidades.</p>	<p>Para Heráclito el secreto del universo estaba en descubrir los términos ocultos y las conexiones que creaban simultáneamente los modelos de unidad y de cambio.</p>	<p>Intenta penetrar la naturaleza y origen del cambio, así como comprender su lógica.</p>	<p><u>Lógica del cambio</u>: proceso oculto debajo de la realidad que nos ayuda a explicar la forma concreta del mundo en cualquier instante.</p> <p><u>Autopoiesis</u>: capacidad de producir, lógica de los sistemas de autoproducción. Anima a comprender cómo se despliegan los cambios a través de un modelo cíclico de interacción.</p> <p><u>Sistemas vivos</u>: son organizaciones cerradas que sólo se referencian con ellos mismos, se caracterizan por autonomía, circularidad y auto-referencia</p> <p><u>El cambio dialéctico</u>: Cualquier</p>	<p>Los cambios en el entorno se ven como retos que se presentan a los que la organización debe responder.</p> <p>El modelo de sistema tiene que entenderse como un todo y como un poseedor de lógica propia, el cual interactúa en un entorno externo.</p> <p>Las organizaciones representan un papel activo en la construcción del entorno junto con sus identidades propias.</p> <p>El sobrevivir puede ser con y nunca contra el entorno o contexto en el que se esta moviendo.</p> <p>En las organizaciones la comprensión del entorno es la proyección de si mismas.</p>	<p>Marx investigó las tensiones primarias o contradicciones que configuran una sociedad dada y traza sus repercusiones en un modelo o patrón detallado de la vida social.</p> <p>Al hacer esto, identificó las leyes del movimiento de una sociedad, documentando cómo de un estado de la organización social se pasa inevitablemente a otro.</p>	<p>Intenta penetrar la naturaleza y origen del cambio, así como comprender su lógica.</p> <p>Gestión del cambio: describe y cataloga las manifestaciones del cambio. También intenta caracterizar el cambio en términos y conceptos más abstractos.</p> <p>Permite realizar teorías de cómo la organización puede responder a tipos de cambios.</p>	<p>Es demasiado ideal.</p> <p>La completa comprensión de la lógica del cambio depende siempre de la percepción retrospectiva.</p>

	<p>centrando en las retroacciones positivas y negativas la conformación de los sistemas dinámicos.</p> <p><u>Marx</u>: emplea el método dialéctico para revelar cómo las contradicciones económicas y sociales dentro de la sociedad proporcionan las bases para una auto-transformación.</p>				<p>fenómeno tiene y genera su opuesto. Tiene tres principios: 1) Recíproca interpretación de los opuesto. 2) Negación de la negación. 3) Transformación de la cantidad en calidad.</p> <p><u>Organizaciones egocéntricas</u>: tienen una visión rígida de lo que son, y deja de lado la importancia de las relaciones con el sistema en el cual existen.</p>				
Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes

Examinando La Caverna De Platón:
Las Organizaciones Como Cárcel Psíquicas

Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes
<p>En esta metáfora se asocia la idea de que las organizaciones son un fenómeno psíquico en el sentido de que están creadas y alimentadas en última instancia por procesos conscientes e inconscientes con la noción de que la gente pueda llegar a estar realmente influida o limitada por imágenes, ideas, pensamientos y acciones a las cuales éstos procesos dan alza. La metáfora nos ayuda a comprender que mientras las organizaciones</p>	<p><u>Sócrates</u>: Con la alegoría de la caverna nos dice que en la vida diaria estamos atrapados por ilusiones, por lo tanto entendemos la realidad de forma limitada y defectuosa.</p> <p><u>Sigmund Freud</u>: Su teoría sobre la personalidad humana insiste en que los rasgos del carácter en la vida adulta provienen de la experiencia infantil.</p> <p><u>Michel Foucault</u>: Habla sobre el conflicto entre la organización y la sexualidad.</p> <p><u>Ernest Becker</u>: interpreta la teoría freudiana de la sexualidad reprimida</p> <p><u>Melanie Klein y la Escuela Inglesa del psicoanálisis</u>: Trataron el impacto</p>	<p>Se define a la organización como una cárcel psíquica donde la gente en las organizaciones llega a estar atrapada por formas inducidas del pensamiento. Las organizaciones en ese sentido, pueden llegar a estar atrapadas por procesos inconscientes que prestan a la organización un significado oculto.</p>	<p>La idea de una cárcel psíquica fue examinada por primera vez en La República de Platón, en el mito de la caverna, donde Sócrates habló de las relaciones entre apariencia, realidad, y conocimiento.</p> <p>La psicología freudiana enfatiza como se configura la personalidad humana de la misma manera que la mente aprende a enfrentarse a los impulsos y deseos reprimidos.</p>	<p>Al comprender el significado del inconsciente en la organización es posible liberar la energía atrapada de manera que pueda favorecer una transformación y cambio creativos y producir / originar relaciones más integradas entre los individuos, grupos, organizaciones y sus entornos.</p>	<p><u>Trampas cognoscitivas</u>: son las formas favoritas de pensamiento en muchas organizaciones por ejemplo: atrapados por el éxito, por la pereza organizacional, por procesos de grupo, etc.</p> <p><u>Patriarcado</u>: Opera como un tipo de prisión conceptual produciendo y reproduciendo las estructuras organizacionales que dan supremacía a los varones y a sus cualidades masculinas tradicionales, esto se traslada a una visión patriarcal de la organización.</p> <p><u>Análisis de las relaciones objetivas</u>: sugiere que la experiencia adulta produce</p>	<p>Las organizaciones y sus miembros llegan a estar atrapados por aspectos de su cultura corporativa y hay siempre una tendencia a aprisionarse a sí mismas.</p> <p>La organización tiene similitud con la familia patriarcal.</p> <p>En ésta metáfora vemos que para un entendimiento total del significado de lo que hacemos y decimos al desempeñar nuestros negocios diarios, siempre se debe tener en cuenta las estructuras ocultas y la dinámica de la mente humana.</p> <p>Al identificarnos con la organización encontramos significado y permanencia, nuestros papeles</p>	<p>Nos ponen como ejemplo la vida de Taylor, creador de la "dirección científica", (En la organización como máquina) era un hombre totalmente preocupado por el control. Obsesivo, de carácter compulsivo, dominado por una necesidad de sujetar y controlar casi todos los aspectos de su vida.</p> <p>Estos rasgos eran evidentes en él desde temprana edad, vivía con una familia acomodada, dominada por fuertes valores puritanos y él aprendió rápidamente a gobernarse a así mismo. Aplicaba métodos científicos a sus juegos, sufría de</p>	<p>La metáfora presenta un conjunto de perspectivas para examinar los significados ocultos de las cosas dadas por sentadas.</p> <p>Puede permitirnos entender y enfrentarnos al significado y las consecuencias de nuestros actos de una manera mas informada.</p> <p>Nos muestra que hemos racionalizado en exceso nuestro entendimiento de la organización ya que la agresión, ansiedad, miedo, odio, deseo sexual, etc., no tienen sentido oficial.</p>	<p>Requiere tener en cuenta las ideologías más explícitas que controlan y configuran la vida de la organización.</p> <p>Pone demasiado énfasis en el papel del progreso cognoscitivo al crear, mantener y cambiar las organizaciones y la sociedad.</p> <p>Anima especulaciones utópicas y críticas.</p> <p>Incrementa el aspecto "orwelliano" donde se intenta manipular las mentes de los demás.</p>

<p>pueden ser realidades socialmente construidas, éstas construcciones suelen ser atribuidas a una existencia y poder en sí mismas que les permite ejercer una medida de control sobre sus creadores.</p>	<p>de las defensas infantiles contra la ansiedad en la personalidad adulta.</p> <p><u>Elliott Jaques:</u> Mostró como aspectos de la escritura organizacional pueden entenderse como defensas sociales contra la ansiedad.</p> <p><u>Abraham Zuleznik:</u> Mostró que los modelos de ansiedad inconsciente suelen ejercer una influencia decisiva en la construcción de coaliciones y en la política de la vida de la organización.</p> <p><u>Donald Winnicot:</u> Desarrolló la teoría kleniana de las relaciones con los objetos donde acentúa el papel clave de los <i>objetos transitorios</i> en el desarrollo.</p>				<p>defensas contra la ansiedad formada originalmente en la primera infancia: adoptan un modo de dependencia, emparejamiento o adquieren provocadores flotantes (enemigos)</p> <p><u>Objetos transitorios:</u> median las relaciones entre el individuo y el mundo. Ayudan a desarrollar y mantener un sentido de identidad.</p> <p><u>Arquetipo:</u> rol crítico que enlaza al individuo con el inconsciente colectivo.</p>	<p>llegan a ser nuestras realidades (realidad ficticia)</p>	<p>insomnio y lo solucionaba con métodos meticulosos para dormir bien. etc.</p> <p>Así vemos que los intereses y preocupaciones inconscientes pueden tener efecto en la organización ya que su teoría de la organización científica, en conjunto era producto de la lucha interna de una personalidad perturbada y neurótica. El intento de organizar y controlar el mundo, sea en sus juegos de la infancia, sea en los sistemas de organización científica, era realmente un intento de organizarse y controlarse a sí mismo.</p>	<p>Presta atención específica a la base ética de la organización reforzando la visión de que ésta es humana en el sentido más completo</p>	
Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	limitantes

Intereses Conflictos Y Poder:
Las organizaciones como sistemas políticos.

Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes
<p>Un directivo que controla un presupuesto importante tiene acceso a la información clave y éxito en la dirección, por lo cual es una persona poderosa. No obstante su poderío está dado por factores estructurales de la empresa. En tanto considerando a la ecología de un río una especie de árbol puede ser más poderosa y dominante con los otros, aunque esa dominación y poder están basados en la estructura del ecosistema del río y no en sí en las capacidades propias del árbol.</p>	<p>Robert Dan: Sugiere que el poder implica una habilidad de hacer que otra persona haga algo que de otra manera no habría hecho.</p> <p>Tom Burns: Las organizaciones modernas promueven varios tipos de actuaciones políticas porque están diseñadas como sistemas de competición y colaboración simultáneas.</p>	<p>La metáfora define a la organización como un conjunto político en el que siempre existirán variadas formas de gobierno aunque por lo general se basan en el autodomínio; asimismo en este tipo de organización los conflictos por intereses estarán presentes siempre.</p>	<p>Este tipo de organización conflictiva, tiene sus antecedentes en la segunda guerra mundial, principalmente en empresas de Alemania Occidental.</p>	<p>Encontrar la manera de hallar orden y dirección entre personas con diversidades potenciales y conflictos de intereses. Asimismo para desentramar la política cotidiana de la vida organizativa.</p>	<p>Organización Burocrática. El dominio es asociado con el uso de la palabra escrita y es ejercido por burócratas que crean y administran de acuerdo a sus propias normas.</p> <p>Organización Tecnocrática. El poder y la administración están directamente unidos al conocimiento y capacidad de técnicos propios.</p> <p>Organización Autocrática. El poder absoluto y dictatorial es asociado a la predominancia de una sola persona.</p> <p>Cogestión Industrial. Es la rivalidad de pretensiones para legitimar el dominio entre los dueños del capital y los empleados.</p> <p>Intereses. Complejo equipo de predisposiciones que abarca ambiciones, valores, deseos,</p>	<p>Los derechos de los trabajadores como ciudadanos ya asalariados, en este tipo de organización están en constante conflicto.</p> <p>Las organizaciones de este tipo, se rigen por empresarios autoritarios que ejercen un considerable poder como resultado de sus características personales, lazos de parentesco o habilidad para procurarse influencia y prestigio dentro de la organización.</p> <p>Se trata de empresas dirigidas al principio de "es mi negocio y haré lo que quiera", negocios familiares regidos a través de manos de hierro que respetan los intereses familiares y la tradición sobre todo los demás.</p> <p>En esta organización lo usual es que el poder descansa en manos de un solo individuo o</p>	<p>La sucesión de Ford I en la empresa automovilística del mismo nombre se vio regida por la influencia del hijo: Ford II quien usando sus características de parentesco logró ocupar el lugar de su padre, pese a que había personas con más potencial para el cargo que él.</p> <p>Algunas empresas del carbón en Alemania se caracterizaban por ser pseudo democráticas: de 10 miembros del consejo administrativo de la empresa 5 son elegidos por un director</p>	<p>Ayuda a desterrar el mito de la racionalidad de la organización. Las organizaciones pueden perseguir ambiciones y subrayar la importancia de la dirección racional, eficiente y efectiva.</p> <p>Ayuda a encontrar la manera de vencer las limitaciones de la idea de que las organizaciones son sistemas funcionalmente integrados.</p> <p>Politiza nuestro conocimiento de la conducta humana en las organizaciones.</p>	<p>Con este tipo de metáfora se corre el riesgo de que se genere una creciente politización de las organizaciones. Se empieza a ver política en todas partes de la organización. Cuando entendemos a las organizaciones como sistemas políticos estamos inclinados a proceder políticamente en relación a todo lo que vemos. En si todo puede politizarse.</p>

					<p>expectativas y otras orientaciones e inclinaciones que conducen a una persona a actuar en una dirección en vez de otra. Hay tres tipos: unitarios, pluralistas radicales.</p> <p><u>Conflictos.</u> Característica inherente e irradicable de los asuntos de la organización son unitarios, pluralistas y radicales.</p> <p><u>Formas de poder.</u> Manera en que los miembros de la organización pueden intentar ejercer su influencia.</p> <p><u>Autoridad Formal.</u> Es una forma de poder legitimado que es respetada y reconocida por aquellos en los que obra recíprocamente.</p> <p><u>Poder.</u> Es el medio a través del cual los conflictos de intereses son resueltos en última instancia. Influye quién lo ejerce, qué, cuándo y cómo.</p>	<p>grupo que toma todas las decisiones importantes. Las organizaciones tienden a ser autocráticas antes que democráticas.</p> <p>Los sistemas de gobierno saludables que ejercen el poder deben ser mantenidos en jaque por alguna forma de oposición (sindicatos).</p> <p>Habrán conflictos en la organización siempre que los intereses choquen. El conflicto estará presente siempre en las organizaciones de este tipo.</p> <p>Las organizaciones tienden a funcionar como: equipos unitarios, como sistemas políticos o como campos de batalla donde grupos rivales caen en conflicto.</p> <p>Las organizaciones de este tipo emplean el uso de su estructura, reglas y reglamentos, que son instrumentos racionales para el desarrollo de tareas auxiliares.</p>	<p>y los otros 5 por los empleados.</p> <p>Las características de un director X son determinantes para el éxito de la empresa basándose en sus valores y creencias, ya que al final son éstas las que permitirán el desarrollo de éste.</p>	<p>Anima a reconocer las implicaciones sociopolíticas de diferentes tipos de organización y los papeles que las organizaciones representan en la sociedad.</p>	
Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes

La cara desagradable:
Las organizaciones como instrumentos de dominación

Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes
Las organizaciones se utilizan a menudo como instrumentos de dominación de los intereses egoístas de élites a expensas de los demás.	<p>Max Weber: Clasificó tres tipos de dominación social que legitimaban formas de autoridad o de poder, a las cuales denominó la <i>carismática</i>, la <i>tradicional</i> y la <i>racional-legal</i>.</p> <p>Robert Michels: Observó en la organización burocrática varias tendencias de oligarquía, desarrolló la visión de que las modernas organizaciones acaban bajo el control de grupos reducidos aún cuando esto vaya en contra de los derechos de los líderes.</p> <p>Marx: Atiende a la muerte de los empleados por enfermedades adquiridas en los</p>	Las organizaciones son consumidoras y explotadoras de sus empleados, tomando de ellos lo que necesitan y arrojándolos de manera inmediata.	A través de la historia la organización ha ido asociada con los procesos de dominación social, donde los individuos han encontrado el medio de imponer su voluntad a los demás. La persecución de los objetivos de unos pocos a través del trabajo de muchos continua desde la Revolución Industrial Inglesa.	Su objetivo principal es comprender a las organizaciones como instrumentos de dominación.	<p>Dominación carismática: Un líder legisla en virtud de sus cualidades personales. El aparato administrativo es poco estructurado e inestable</p> <p>Dominación tradicional: El poder se garantiza por el respeto, la tradición y las costumbres, es resultado de un estado heredado. El aparato administrativo es de dos formas: patriarcal y feudal, en la primera son personas renumeradas por el legislador y en la segunda los administradores poseen cierta influencia.</p> <p>Dominación racional-legal: El poder se legitima mediante leyes, reglamentos y procedimientos. Su aparato administrativo es la burocracia, es decir, se concentra en una organización jerárquica.</p> <p>Mercado laboral primario: Son tareas que necesitan un alto grado de especialización y conocimiento de un sector.</p>	<p>Los intereses de unos pocos se cumplen mediante el trabajo de muchos.</p> <p>Las organizaciones explotan a los empleados y a sus familias a los fines de la organización.</p> <p>Posee la combinación de logros y explotación.</p> <p>La organización siempre se ha basado en las clases.</p> <p>Crea sociedades estratificadas y jerarquizadas.</p> <p>Genera una segmentación del mercado laboral, creando diferencias sociales.</p>	<p>En el Tercer Mundo las multinacionales realizan prácticas peligrosas libres de las regulaciones impuestas en las sociedades occidentales. Los obreros trabajan inmersos en densas nubes de humo sin ningún tipo de control médico.</p> <p>En 1863 los alfareros (hombres y mujeres) representaban a una población degenerada, ya que presentaban crecimiento reducido, el pecho hundido, corta esperanza de vida, con desórdenes en el hígado y neumonía, lo anterior por el polvo que iba depositándose en sus pulmones.</p>	<p>Muestra que hay otro lado de las organizaciones.</p> <p>Nos muestra la forma de crear una teoría sobre "la organización de la explotación".</p> <p>Permite ver los puntos de vista de este marco.</p> <p>Reconoce la explotación en el lugar de trabajo.</p> <p>Proporciona la base para una crítica radical de la organización.</p>	<p>Tiene un impacto negativo con los empleados.</p> <p>Crea modelos de desigualdad en el desarrollo de la economía.</p> <p>Genera efectos negativos en la salud de los empleados.</p> <p>Los modelos están basados en las clases.</p> <p>Los individuos sirven a los intereses de la clase dominante.</p> <p>Ésta articula una ideología de izquierda.</p>

	lugares de trabajo.				<p>Emplean mecanismos rigurosos de selección.</p> <p><u>Mercado laboral secundario:</u> Son tareas menos expertas y más generalizadas, menor pagadas. Los trabajadores pueden admitirse y despedirse fácilmente.</p> <p><u>Alcoholismo laboral y estrés mental y social:</u> Ambos conducen a un desarrollo personal desequilibrado, el individuo vive bajo presión.</p> <p><u>Organizaciones radicalizadas:</u> Son aquellas en donde los trabajadores experimentan un sentido de explotación y reaccionan de modo solidario.)</p> <p><u>Multinacionales:</u> Son organizaciones más grandes y diversificadas que dominan la concentración industrial.</p>	<p>Las organizaciones utilizan esclavos a sueldo.</p> <p>Las organizaciones crean y desarrollan actividades que llevan al estrés como un medio de efectividad organizacional.</p> <p>No toma en cuenta la salud o la duración de la vida del trabajador a menos que la sociedad y la ley la obliguen. Éstas pasan a un segundo plano.</p> <p>Las organizaciones como las multinacionales vierten residuos peligrosos en lugares públicos.</p>	<p>Arthur Miller presenta la vida de Willy un vendedor que sacrificó su salud y su vida personal por servir a una compañía (Wagner) que se había comido treinta y cuatro años de su vida y que después lo desechó como una cáscara de naranja.</p>		
Analogía	Autores	Definición de organización	Antecedentes	Objetivos	Conceptos	Características	Ejemplo	Ventajas	Limitantes