

# 2DO. CUATRIMESTRE 2024 - TP GRUPAL NRO. 2

## FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN

### 2DO. CUATRIMESTRE 2024 - TP GRUPAL NRO. 2

FECHA DE ENTREGA: HASTA LUNES 16.09.2024 - 23:59

**Profesor:** Marcelo Alcain

#### **Integrantes:**

Andrione, Lucía. (Facultad de Psicología)

Butowski, Silvina. (Facultad de Psicología)

Caceres, Anabella. (Hospital de Clínicas)

Hidalgo, Vanesa. (Facultad de Ingeniería)

Miño, Silvia. (Facultad de Ingeniería)

Torres, Agustín. (Facultad de Psicología)

A partir de la lectura del material de **“La Administración del Siglo XXI (Capítulo 6, págs. 193 hasta el final del capítulo)”**, el equipo deberá realizar las siguientes tareas:

- 1) Mencionen la Facultad, el Departamento y la Unidad o Área / Oficina elegida para hacer el trabajo.
- 2) Definan cultura. Definan y ejemplifiquen, de acuerdo con lo establecido en la bibliografía, los siguientes conceptos: 1) Valores; 2) Creencias; 3) Comportamientos; 4) Paradigma cultural.
- 3) Mencionen al menos 1 símbolo de status que representen en la cultura de esa unidad/área/oficina.
- 4) Mencionen al menos 2 rutinas / rituales que se presentan en la cultura de esa unidad/área/oficina.
- 5) ¿Qué es lo que se controla o supervisa más de cerca en la unidad elegida? ¿Porqué?
- 6) ¿Cuál o cuáles son los principales obstáculos al cambio (estructura de poder)
- 7) De los tipos de poder que se mencionan en la bibliografía ¿cuál o cuáles es/son el/los más preponderante/s en la Unidad/Área/Oficina elegida?

1) El área que fue elegida para realizar el trabajo es la Facultad de Ingeniería, Departamento de Hábitat en la Unidad de Obras y Mantenimiento.

2) Cultura es la manera en que se vinculan formal e informalmente las personas y las áreas, como así también las actitudes, las formas y el "para que" se constituye una organización. Más profundamente es el conjunto de supuestos y creencias básicas compartidas por los miembros de una organización, que opera a nivel inconsciente, y definen una perspectiva de la organización sobre sí misma y de su entorno a partir de las cosas que se den por sentadas.

Según Johnson, Scholes y Whittington conciben a la cultura de una organización en cuatro capas - la de los valores - la de las creencias - la de los comportamientos y - el Paradigma.

Valores: Está relacionado con el desempeño y la Forma de actuar de la organización y sus integrantes entre sí y con su entorno de acuerdo con sus principios éticos.

*Ej. Respeto, tolerancia, empatía, Responsabilidad etc.*

Creencias: En esta capa se especifican con más detalle aspectos del comportamiento de las organizaciones, vinculados con los valores que tiene en base a sus experiencias con proveedores, clientes, contexto, etc.

*Ej. Cuando se entrega algo para su comodidad laboral y se lo usa con otro fin.*

Comportamientos: Tienen que ver con la interacción diaria, demostrable y habitual de los integrantes de la misma entre sí y con el entorno. No solo se refiere a la forma de hacer actividades, cumplir procesos e implementar estructuras, sino también con la conducta, idoneidad, aptitudes profesionales y actitudes con las que se desempeñan.

*Ej.: Cuando hay que entregar o cumplir un trabajo en tiempo y forma (partes, certificaciones) de Manera forma idónea y con buena predisposición.*

Paradigma: Es una de las capas más importantes donde se encuentran los supuestos a se dan por sentado y son aceptados por la organización. Es un conjunto de conceptos, valores, técnicas, procedimientos compartidos para definir problemas y buscar soluciones.

*Ej. sistemas de expediente, todo ya sea, concursos, actas, compras, pasan por este sistema.*

3) Área de trabajo Dirección a de Hábitat

El símbolo de status que representen en la cultura de área trabajo tiene que ver con el GARANTIZAR mantenimiento estructural de la universidad que incluyen acciones administrativas y técnicas para el buen funcionamiento de la Universidad.

4) En el área elegida (Dirección hábitat) una rutina habitual es revisar los mails que llegan para saber si hay algo urgente que solucionar es informar a los diferentes talleres (electricidad, plomería, etc.). otra rutina. informar a las personas del siguiente turno los trabajos que se le dieron prioridad para que lo concluya.

Un ritual se realiza en las oficinas es que cuando alguien cumple años debe traer algo para compartir con sus compañeros.

5) Se controla que las Universidades se mantengan en condiciones estructurales y edilicias para el bienestar de la comunidad Universitaria, y se supervisa que se cumplan con las restauraciones, mantenimiento del edificio y los elementos que en él hay.

6) El principal obstáculo que se encuentra en esta área es lo económico para realizar obras para el mejor Funcionamiento de la Universidad ya que hay diversas prioridades.

7) En la bibliografía menciona 5 poderes según French y Raven:

- Poder de Recompensa
- Poder Coercitivo.
- Poder Legítimo.
- Poder Referente.
- Poder Experto.

Pero Raven diferenció el poder experto en un nuevo tipo de poder: el Poder Informativo.

Para nosotros en el área que trabajamos los poderes preponderantes, el poder legítimo ya que al estar en una universidad el decano es el que tiene la autoridad y conduce al mejor funcionamiento de la Universidad también el poder experto, lo tiene del director de la Dirección de Hábitat, quien está capacitado en nuestra área de trabajo para la toma de decisiones.