



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
SEDE CARTAGENA

4º SIMPOSIO INTERNACIONAL ...

COMPONENTES TEÓRICOS QUE FUNDAMENTAN LA CULTURA DE PAZ EN LAS ORGANIZACIONES

**RICARDO MOSCOTE DORIA, DILSA JARAMILLO, LUIS DAVID ORTEGA, VANESSA ZAPATA Y JAM ZULUAGA
PARDO**

Semilleristas

ROSARIO CUADRADO ALVAREZ
Líder del Semillero HUMANOS

Bogotá, Septiembre de 2015



Identificar los componentes teóricos que fundamentan la cultura de paz en las organizaciones.

COMPONENTES TEÓRICOS QUE FUNDAMENTAN LA CULTURA DE PAZ EN LAS ORGANIZACIONES

Investigación

Palabras claves



HUMANOS

Paz

**Cultura
de Paz**

No Paz

COMPONENTES TEÓRICOS QUE FUNDAMENTAN LA CULTURA DE PAZ EN LAS ORGANIZACIONES

Investigación

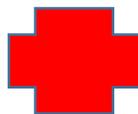
Resumen



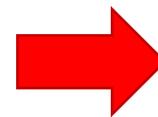
HUMANOS



Ser, pensar, sentir,
actuar



Aprender a vivir juntas,
comunicarse,
modificar hábitos, conductas y
actitudes consensuadas.



Gestionar diferencias/conflictos,
Cultura organizacional
Valores (respeto, tolerancia,
inclusión)
Convivencia
Buen ambiente laboral



Se asocia con sentimientos y valores, como la alegría, el amor, la armonía, el bienestar, la responsabilidad, la honestidad, la felicidad, la satisfacción, el éxito, la seguridad, la fe, la libertad y la confianza.

Balance: Personal – social – familiar y laboral.
Ausencia: Conflictos, intranquilidad y frustraciones.



La paz: Es el ambiente en el cual se considera el progreso del colaborador en términos del cargo que desempeña.

Combinación: Cultura, estructura, estilo de liderazgo, comunicación y de la definición de aspectos organizacionales que contribuyan a su funcionamiento.





Es un estado de no armonía individual o grupal que imposibilita la búsqueda del bienestar y la felicidad, disminuye los niveles de desempeño, dificulta las relaciones humanas.

Se asocia con enfrentamientos, guerra, violencia, intranquilidad, bullicio, enemistad, desavenencia y oposición.



Es un estado de no armonía individual o grupal que imposibilita la búsqueda del bienestar y la felicidad, disminuye los niveles de desempeño, dificulta las relaciones humanas.

Se asocia con enfrentamientos, guerra, violencia, intranquilidad, bullicio, enemistad, desavenencia y oposición.

COMPONENTES TEÓRICOS QUE FUNDAMENTAN LA CULTURA DE PAZ EN LAS ORGANIZACIONES



Humanos

Investigación

Aporte de las teorías administrativas

	TEORÍAS ADMINISTRATIVAS	EXONENTES	PRINCIPALES ENFOQUES	PAZ	MEDIACION	NO PAZ
1	Teoría Clásica De La Administración	Henry Fayol	Organización formal. Principios generales de la administración. Funciones del administrador	Su aporte hacia la paz se ve reflejado en los principios generales de la administración los cuales hacen referencia a un orden y una equidad que permite la paz en la organización, al saber que cada persona debe de hacer y como lo debe de hacer el ambiente laboral no se presta para conflictos.		
2	Teoría de la Administración Científica	Frederick Winslow Taylor	Racionalización del trabajo en el nivel operacional.			La presión puesta sobre los trabajadores para que estos se capaciten y tengan que realizar forzosamente capacitaciones para labores incómodas creaba una presión sobre ellos que no aportaba a la cultura de paz en la organización.

COMPONENTES TEÓRICOS QUE FUNDAMENTAN LA CULTURA DE PAZ EN LAS ORGANIZACIONES

Investigación

Aporte de las teorías administrativas



Humanos

	TEORÍAS ADMINISTRATIVAS	EXPONENTES	PRINCIPALES ENFOQUES	PAZ	MEDIACION	NO PAZ
3	Teoria de la burocracia	Max Weber	Organización formal burocrática. Racionalidad organizacional		Debido a su búsqueda de 0 conflictos en la organización tiene una tendencia de paz, pero con las formalidades y papeleos crea una inconformidad en los trabajadores impidiendo un sentir de pertenencia con la empresa por lo tanto no gira en torno a la cultura o el ambiente de paz que se desea.	
4	Teoria de las relaciones humanas	Hugo Munsterberg, Elton Mayo	Organización informal, motivación, comunicación, liderazgo y dinámica de grupo	Debido a la influencia, motivacion, contacto entre si, la inclusion de la familia en el area laboral y de recompensacion tiene una influencia en el sector de paz en la organización.		

COMPONENTES TEÓRICOS QUE FUNDAMENTAN LA CULTURA DE PAZ EN LAS ORGANIZACIONES

Investigación

Aporte de las teorías administrativas



Humanos

TEORÍAS ADMINISTRATIVAS	EXONENTES	PRINCIPALES ENFOQUES	PAZ	MEDIACIÓN	NO PAZ
5 Teoría del comportamiento organizacional	Abraham Maslow, Douglas McGregor, Chris Argyris	Estilos de administración. Teoría de las decisiones. Integración de los objetivos organizacionales e individuales	Debido al claro enfoque de una mayor producción con esta teoría, encontramos el aporte hacia la paz buscando un buen clima organizacional, una distribución de tareas y una clara línea jerárquica sin quitar el lado humano de la organización, todo a través del estudio del comportamiento de cada individuo, permitiendo un mayor rendimiento de este en la organización.		

COMPONENTES TEÓRICOS QUE FUNDAMENTAN LA CULTURA DE PAZ EN LAS ORGANIZACIONES



Humanos

Investigación

Aporte de las teorías administrativas

TEORÍAS ADMINISTRATIVAS	EXONENTES	PRINCIPALES ENFOQUES	PAZ	MEDIACION	NO PAZ
⁶ Teoría de la contingencia	A.D. Chandler, T. Burns, G.M. Stalker, J. Woodward, P. Lawrence, J. Losch	Análisis de la relación funcional que se establece entre el ambiente y las estructuras y técnicas administrativas	Su enfoque hacia la búsqueda del equilibrio entre la parte externa y interna de la organización hace aporte con relación a la paz, un equilibrio para aprovechar las circunstancias que ocurren en el exterior de la organización para aprovecharla.		
⁷ teoría de la calidad total	Edwards Deming, Philip Crosby, Kaoru Ishikawa, Armans Feigenbaum, Joseph Juran	Compromiso, participación, comunicación, trabajo en equipo y planificación como elementos de la calidad total	Esta teoría presenta un enfoque hacia la paz ya que la calidad total busca primeramente tener una calidad en todo, eso incluye una calidad de clima organizacional.		

COMPONENTES TEÓRICOS QUE FUNDAMENTAN LA CULTURA DE PAZ EN LAS ORGANIZACIONES



Humanos

Investigación

Aporte de las teorías administrativas

TEORÍAS ADMINISTRATIVAS	EXONENTES	PRINCIPALES ENFOQUES	PAZ	MEDIACION	NO PAZ
8 Teoría Z	William Ouchi	Participación en la toma de decisiones, comunicación, trabajo en equipo	Esta teoría hace un aporte a la paz en las empresas debido al incluir y familiarizar al empleado con la empresa, esto genera un amor o aprecio del colaborador hacia la organización.		
9 Nueva teoría de las relaciones humanas		Relación condiciones laborales -estado de los trabajadores-. Seguridad en el trabajo. Estimulación de la creatividad y recompensas a los trabajadores.	Tiene un aporte hacia la paz de las organizaciones ya que si los empleados no se adaptan a la organización o su filosofía se busca una forma para que este se adapte.		

COMPONENTES TEÓRICOS QUE FUNDAMENTAN LA CULTURA DE PAZ EN LAS ORGANIZACIONES



HUMANOS

Investigación

Aporte de las teorías administrativas

TEORÍAS ADMINISTRATIVAS	EXONENTES	PRINCIPALES ENFOQUES	PAZ	MEDIACION	NO PAZ
10 Teoría del desarrollo organizacional	Warren Bennis, Edgar Schein, Robert Blake, Jane Mouton	Cambio organizacional planeado. Enfoque de sistema abierto	Una teoría administrativa que tiene un enfoque hacia el ser humano y no tanto a las técnicas ni conceptos, donde busca introducir una mentalidad, un clima organizacional o percepción del ambiente laboral adecuado; esta teoría con todo lo dicho anterior tienen un enfoque hacia la paz ya que busca cambios estructurales , de comportamientos o de ambos, lo cual nos lleva a a analizar ¿un buen comportamiento o un mal comportamiento es el que se busca? claramente es un buen comportamiento uno de paz.		



Las teorías administrativas permiten ver los cambios que ha tenido el rol de las personas al interior de las organizaciones; desde que estas eran consideradas como máquinas de trabajar, hasta llegar a considerarlas seres sociales que aportan al crecimiento de la organización por su nivel de eficiencia.



La cultura de paz en las organizaciones es un propósito social donde todos los actores (empresa-colaboradores y sindicato) defienden el trabajo digno, reconocen la labor de las personas (esfuerzo físico, mental y emocional), en entornos de crecimiento permanente, de aprendizaje continuo, diálogo constante y sana convivencia, asegurando la permanencia y la sostenibilidad.



Para las organizaciones, es importante contar con un ambiente laboral positivo; este hace que las personas se sientan felices y tranquilas y por ende sean fuente de liderazgo, emprendimiento, agilidad, alegría, empatía y respeto con los compañeros y los clientes. Si la organización es fuente de bienestar hacia los colaboradores, estos serán fuente de alegría, energía y paz hacia sus familias y hacia la empresa.



iii GRACIAS!!!