

**INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACADEMIA DE POLICIA
WALTER MENDOZA MARTINEZ**

CATEDRATICO: Cmdo. Javier Dávila Rueda

MATERIA : ADMINISTRACION II

CARRERA : Administración de Ciencias Policiales

TAREA : Conceptos Claves

ALUMNOS : Cmdo. Carlos A. Espinosa García
Insp. José María Araúz Díaz
Insp. Bismarck Araúz Ulloa
Insp. Paúl Rodríguez

Jinotega, Septiembre 2 del 2001

HONOR SEGURIDAD SERVICIO

1. Globalización: Cuando las organizaciones reconocen que los negocios se deben enfocar al mundo y no solo a lo local.
2. Competitividad: La posición relativa que tiene un competidor con relación a otro competidor.
3. Ventaja Competitiva: Capacidad o circunstancia que permite que una empresa obtenga utilidades a la media en una industria específica.
4. Inversión en Cartera: Inversión en activos extranjeros, mediante la cual la empresa adquiere parte de las empresas dueñas de dichos activos.
5. Inversión Directa: Inversión en activos extranjeros, mediante la cual la empresa adquiere activos que administra en forma directa.
6. Empresa Multisectorial: Es una corporación muy grande que tiene operaciones y divisiones en diversos países, pero que está controlada por una oficina matriz.
7. Infraestructura: Instalaciones materiales para sustentar la actividad económica, incluye sistemas de transporte y comunicación, escuelas, plantas de luz e instalaciones sanitarias.
8. Exportaciones: La venta de bienes producidos en el país en mercados exteriores.
9. Licencias: (licenciar) vender los derechos para comercializar productos con nombres de marca o para usar procesos patentados o materiales con derechos sujetos a derecho de autor.
10. Franquicias: Tipo de contrato para otorgar una licencia, mediante el cual una empresa vende un paquete que contiene una marca registrada, maquinaria, materiales y lineamiento administrativo.
11. Riesgo Compartido: (Join Venture) Empresa mercantil mediante la cual una compañía nacional comparte con una extranjera los costos de producción o las instalaciones para la investigación instalado en el país extranjero.

12. Sociedad Estratégica Global: Alianza formada por una organización con uno o más países extranjeros, constituida por un país por lo general, con la idea de explotar las oportunidades de los otros países y de conseguir el liderazgo en la oferta o la producción.
13. Gerente Etnocéntrico: Actitud en el sentido de que las prácticas administrativas del país de origen son superiores a la de los demás países y que se pueden exportar a la par que los bienes y servicios de la organización.
14. Gerente Policéntrico: Actitud que considere que, como el personal administrativo de otro país entiende mejor sus propias políticas administrativas, la organización nacional debe depender de las oficinas extranjeras.
15. Gerente Geocéntrico: Actitud que acepta las similitudes y las diferencias de las políticas administrativas nacionales y extranjeras y por tanto, trata de encontrar el equilibrio entre aquellas que resultan más efectivas.
16. Cultura: Compleja mezcla de suposiciones, conductas, relatos, mitos, metáforas y demás ideas que se juntan para definir lo que significa ser miembro de una sociedad específica.
17. Cultura Organizacional: Conjunto de conceptos importantes que comparten los miembros de la organización, por ejemplo normas, valores, actitudes y creencias.
18. Artefactos: Agrupación de elementos que definen una cultura y revela el contenido de la misma a quienes le presta atención, incluye productos, servicios e incluso, patrones de conducta de los miembros de la organización. Según Shein el primer nivel de la cultura de una organización.
19. Valores Adoptados: Las razones que esgrime una organización para explicar cómo se hacen las cosas, según Shein, el segundo nivel de la cultura de la organización.
20. Supuestos Básicos: Postulados que los miembros de una organización dan por sentados, según Shein, el tercer nivel de la cultura de una organización.

21. Pluriculturalismo: Aplicado al centro de trabajo, el concepto de que existen muchos antecedentes y factores culturales que son importantes para las organizaciones y de que las personas con diferentes antecedentes pueden coexistir y florecer dentro de una organización.
22. Síndrome del Techo de Cristal: (Vidrio) Idea de que incluso aunque las organizaciones contraten a mujeres y minorías, estos encuentran dificultades para conseguir ascensos, sobre todo a los mandos altos, es como si existiera una barrera invisible que les permita ver las oportunidades de los que están arriba, pero les impide alcanzarlas.
23. Hostigamiento Sexual: Como se aplica en el Centro de Trabajo, es cualquier conducta sexual no deseada, que puede incluir, por ejemplo, palabras gestos, sonidos, actos o coqueteos.
24. Estereotipo: Aplicar una supuesta característica de un tipo de persona (por ejemplo, definida por el sexo o raza) a un individuo que pertenece a esa clase, pero que puede tener esa característica.
25. Brecha de los Ingresos: La discrepancia entre el poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores con grupos educativos similares, pero de diferentes razas.
26. Síndrome de la Puerta Giratoria: Ocupar un puesto laboral durante poco tiempo, por ejemplo, cuando las minorías logran entrar en una organización, pero no se quedan porque se sienten incómodas dentro del entorno de la organización.
27. Teoría: Grupo congruente de hipótesis presentadas para explicar la relación entre dos hechos observables o más y para constituir una base sólida para pronosticar acontecimientos futuros.
28. Teoría de la Administración Científica: Corriente de la Administración, formulada por Frederick W. Taylor y otros, entre 1890 y 1930, que pretendía determinar en forma científica, cuales eran los mejores métodos para realizar una tarea y para seleccionarla, capacitar y motivar a los trabajadores.

29. Sistema de Tasas Diferenciales: El sistema de retribución de Frederick W. Taylor mediante el cual se le paga salario más alto a los trabajadores más eficientes.
30. Burocracia: Organización que tiene una estructura jerárquica y formal legalizada, también se refiere al proceso de la estructura formal de una organización.
31. Enfoque de Sistema: Posición que dice que la organización es un sistema unificado y dirigido de partes interrelacionadas.
32. Subsistema: La parte que compone el sistema entero.
33. Sinergia: Situación donde el todo es mayor que las partes, en términos de una organización, sinergia significa que los Departamentos que interactúan en cooperación son más productivos de lo que serían si operaran aislados.
34. Sistema Abierto: Sistema que interactúa con su entorno.
35. Sistema Cerrado: Sistema que no interactúa con su entorno.
36. Límite del Sistema: El límite que separa a cada sistema de su entorno. En un sistema cerrado es rígido y en un sistema abierto es flexible.
37. Flujos: Componentes que entran y salen de un sistema, por ejemplo, información, materiales y energéticos.
38. Retroalimentación: (Retroinformación) parte del Sistema de Control en la que los resultados de los actos se le devuelven a la persona, permitiendo así analizar y corregir los procedimientos de trabajo.
39. Enfoque de Contingencias: (Enfoque situacional) posición que dice que la técnica administrativa que sirve para alcanzar las metas de la organización podría variar de acuerdo con el tipo de situación o circunstancia.
40. Compromiso Dinámico: El concepto de que la época y las relaciones humanas están obligando a la administración a reconsiderar los enfoques tradicionales ante la velocidad de los constantes cambios.

41. Reingeniería: Se presenta cuando una organización realiza una reevaluación significativa de su esencia.
42. Ambiente externo: Todos los elementos ajenos a una organización que son importantes para su funcionamiento, incluye elementos de acción directa y de acción indirecta.
43. Insumos: Recursos del medio ambiente que pueden entrar al sistema de una organización, por ejemplo, materias primas y mano de obra.
44. Productos: Insumos transformados que se entregan al entorno exterior en forma de producto o servicio.
45. Elementos de Acción Directa: Elementos del entorno que influyen directamente en las actividades de la organización.
46. Elementos de Acción Indirecta: Elementos del entorno exterior que afecta el clima en que se desenvuelven las actividades de la organización, pero que no la afectan en forma directa.
47. Grupos de Interés:
48. Grupos de Interés Externo: Es necesario evaluar el ambiente externo actual y futuro en términos de amenazas y oportunidades, la evaluación de estos se centra en factores económicos, sociales, políticos, legales, demográficos y geográficos, además debe de explotarse este en la búsqueda de avances tecnológicos.
49. Grupos de Interés Interno: Debe evaluarse en sus fortalezas y debilidades en investigación y desarrollo, producción, operaciones, compra, mercadotecnia, los recursos humanos y financieros.
50. Grupos de Interés Especial: Grupo de personas organizado para usar el proceso político para hacer próspera su posición en cuanto a temas particulares, por ejemplo, el aborto o el control de las armas de fuego.

51. Comités de Acción Política: Grupos organizados para cabildear y hacer contribuciones a campañas con el propósito de influir en los legisladores.
52. Negociación Colectiva: Proceso en el que se negocian y administran acuerdos entre los patronos y los trabajadores en cuanto a salarios, condiciones de trabajo y otros aspectos que pueden influir en una organización desde su ambiente externo.
53. Variables Sociales: Factores, por ejemplo la demografía, el estilo de vida y los valores sociales que puedan influir en una organización desde su ambiente externo.
54. Variable Económica: Condiciones y tendencias económicas generales que pueden ser factores de las actividades de una organización.
55. Variable Política: Factores que pueden influir en las actividades de una organización como resultado del proceso o clima político.
56. Variables Tecnológicas: Avances en el campo de los productos o los procesos, así como avances en el campo de la ciencia que pueden afectar las actividades de la organización.
57. Modelo del Costo Beneficio: Posición tradicional para estudiar soluciones ambientales, que dicen que un reglamento ambiental propuesto deberá aplicarse siempre y cuando los beneficios en potencia sean superiores a los costos en potencia. *no solamente en situaciones ambientales*
58. Desarrollo Sostenible: (Sustentable) posición moderna ante problemas ambientales, que dice que las organizaciones deben tomar parte en actividades que se puedan sustentar durante un plazo largo de tiempo o que se renueven en forma automática.
59. El Poder: Capacidad para ejercer influencia, es decir, la capacidad para cambiar las actitudes o comportamiento de personas o grupos.
60. Poder Coercitivo: El lado negativo del poder para recompensar, basado en la capacidad del influyente para castigar al influido.

61. Poder Experto: Poder basado en la idea o el entendimiento de que la parte influyente tiene conocimiento específico o experiencia pertinente, de las cuales carece la parte influida.
62. Autoridad: Forma de poder, en frecuencia usada en términos más amplios para referirse a la capacidad de las personas para esgrimir un poder resultante de sus cualidades, por ejemplo, los conocimientos o grados académicos como sería en el caso de un Juez.
63. Autoridad Staff: Autoridad de los grupos de personas que ofrecen sus servicios y sus consejos a los Gerentes Generales.
64. Delegación: El acto de asignar a un subordinado la autoridad y la responsabilidad formales para realizar actividades específicas.
65. Extensión del trabajo: Combinar diversas operaciones, de un nivel similar, en un puesto, con objeto de ofrecer más variedad a los trabajadores y con ello, aumentar su motivación, satisfacción. Representa un aumento del alcance del trabajo.
66. Poder para Recompensar: Poder derivado del hecho de que una persona considera la parte influyente, tiene la capacidad para recompensar a otra persona, considerada la parte influida, por cumplir órdenes, que pueden ser implícitas o explícitas.
67. Poder Legítimo: Poder que se presenta cuando un subalterno o la parte influida reconoce que el influyente tiene el "derecho" o la facultad legal de ejercer influencia, dentro de ciertos límites, también llamados autoridades formales.
68. Poder Referente: Poder que se basa en el poder de la parte influida de ser como la parte influyente para castigar el influido.
69. Autoridad Lineal: Autoridad de los gerentes directamente responsables, a lo largo de toda la cadena de mando de la organización, de alcanzar de la organización.

70. Autoridad Funcional: Autoridad que tienen los miembros de los Departamentos Staff, para controlar las actividades de otros Departamentos en razón de su relación con responsabilidades específicas como staff.
71. Diseño de Puestos: División del trabajo de la organización entre sus empleados.
72. Enriquecimiento del Trabajo: (Puesto) Combinar varias actividades de un sector vertical de la organización en un solo puesto, con el objetivo de ofrecer mayor autonomía y responsabilidad al trabajador.
73. Toma de Decisiones: Proceso para encontrar y dejar un curso de acción para resolver un problema concreto.
74. Problema: Situación que se presenta cuando el estado real de las cosas no es igual al estado deseado de las cosas.
75. Oportunidad: Situación que se presenta cuando las circunstancias ofrecen a la organización, la posibilidad de superar las metas y los objetivos.
76. Método: Es la manera de hacer o actuar, procedimiento científico o didáctico, orden, sistema.
77. Decisiones Programadas: Soluciones para problemas rutinarios, determinados por regla, procedimiento o costumbre.
78. Certidumbre: Situación de la toma de decisiones, en la que los gerentes cuentan con la información exacta, mensurable y fidedigna sobre los resultados de las diversas alternativas que se están considerando.
79. Riesgos: Situación de la toma de decisiones, en la que los administradores conocen las probabilidades de que una alternativa dada conduzca a una meta o a un resultado deseado.
80. Probabilidad: Medición estadística de las probabilidades de que se presente cierta circunstancia o resultado.

81. Incertidumbre: Situación de la toma de decisiones, en la que los administradores enfrentan situaciones externas imprevistas, o carecen de la información necesaria para establecer las probabilidades de ciertos hechos.

82. Modelo Racional para tomar decisiones: Proceso que se consta de cuatro pasos y ayuda a los administradores a sopesar las alternativas y a elegir aquella que tiene mayor probabilidad de éxito.

83. Racionalidad Limitada: Principio que establece que los administradores tomarán decisiones lo más lógico posible, dadas las restricciones que les impone una información y una capacidad limitada.

84. Principios Heurísticos: Método para tomar decisiones de forma empírica, aplicando reglas prácticas, para encontrar soluciones o respuestas.

85. Teoría de Juegos y Caos:

Teoría de Juegos: Estudio de las personas que hacen elecciones interdependientes.

Teoría del Caos: Estudio de los patrones de la dinámica de los sistemas sociales grandes.

86. Comunicación: proceso en el cual las personas tratan de compartir significados mediante la transmisión de mensajes en forma de símbolos.

87. Mensaje Emisor:

Mensaje: Información codificada que el transmisor envía al receptor.

Emisor: La parte que inicia la comunicación.

88. Receptor: La persona que, con sus sentidos percibe el mensaje del emisor.

89. Codificar, Decodificar:

Codificar: Traducir la información a una serie de símbolos para comunicarla.

Decodificar: (Decodificación) interpretar un mensaje y traducirlo a información con sentido.

90. Conflictos, Negociación:

Conflictos: Desacuerdo en cuanto a la asignación de los recursos escasos o enfrentamiento en cuanto a metas, valores, etc. se puede presentar entre personas o en toda la organización.

Negociación: Uso de tratos y habilidades de comunicación para manejar conflictos y llegar satisfactorios para las partes.