

JRSTema1Laorganizacin.pdf



rsjrs



Organización de Empresas



2º Grado en Administración y Dirección de Empresas



**Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Granada**

JRS ~ Tema 1: La organización.

Conceptos básicos.

1. Introducción: El significado del término organización
2. La función organizativa y la estructura de la organización
3. Los condicionantes del diseño organizativo
 - 3.1 El propósito de la organización
 - 3.2 La Eficacia y la Eficiencia del diseño organizativo
 - 3.3 La naturaleza sistémica de la organización
 - 3.4 El enfoque contingente del diseño de la estructura

1. Introducción: El significado del término organización

Organización ⇒ Unidad social deliberadamente constituida para promover o alcanzar objetivos específicos, utilizando un conjunto de recursos específicos.

- *Características:*
 - Tienen un **PROPÓSITO** definido y compartido → es lo primero que nos tenemos que plantear, el por qué de la existencia de esa organización.
 - Su **CREACIÓN** responde a decisiones conscientes y voluntarias de los individuos.
 - Compuestas por **PERSONAS** que delimitan y alcanzan los objetivos con los **RECURSOS** de que disponen.

También podemos referirnos a la organización identificándola con la **estructura organizativa** ⇒ hablamos de organizaciones como “colectividades con límites relativamente identificables, con un orden normativo, con escala de autoridad, con sistemas de comunicación...”, en definitiva, colectividades con una determinada estructura.

La **estructura organizativa** es un sistema de relaciones que enlazan y articulan a los elementos humanos y materiales que la integra, permitiendo que circulen las órdenes necesarias y que fluya el trabajo y la información.

- *Características:*
 - Existencia de distintos centros de **PODER** → entendido el poder como la capacidad para influir en las decisiones de los demás. Esto implica que el poder puede estar distribuido en distintas partes de la organización.
 - Empleo de **MÉTODOS** y **DISPOSICIONES** de distinta naturaleza para definir el comportamiento de sus miembros.

- **DIVISIÓN** del trabajo, del poder y de la responsabilidad de acuerdo con una **PLANIFICACIÓN INTENCIONADA**. Todo responde a una razón y motivos lógicos, no están de forma aleatoria.

El responsable de la organización (directivo) tiene la función gerencial de organizar cuya tarea consiste en diseñar la estructura organizacional, es decir, en él recae la **función organizativa**.

2. La función organizativa y la estructura de la organización

El estudio del trabajo directivo suele hacerse a través de un enfoque secuencial. Diferenciamos 4 *funciones básicas* del directivo:

- **Planificación** ⇒ fijación de metas de la organización y modo de alcanzarlas → Saber dónde queremos ir y especificar acciones precisas.
- **Organización** ⇒ Diseñar estructura que pueda ejecutar los planes establecidos → Diseño de puestos de trabajo, agrupación de tareas y personas, grado de delegación, mecanismos de coordinación, etc.
- **Dirección** ⇒ Influir en las personas para que aporten su máximo esfuerzo en el trabajo.
- **Control** ⇒ Verificar la adecuación de los logros alcanzados y de las actividades emprendidas a las metas planeadas para la detección y corrección de las desviaciones significativas.

3. Los condicionantes del diseño organizativo

3.1 El propósito de la organización

Toda org tiene un propósito definido, un objetivo general que justifica su existencia, una misión por cumplir. La **misión**, propósito general que da sentido a la existencia de la org, se halla en la cúspide del proceso de planificación, que debe ir encaminado a alcanzar ese objetivo superior, por lo que *no existe una solución estructural universalmente válida*. La estructura organizativa no es un FIN en sí mismo, sino un medio para conseguir los objetivos de la org.

Parece evidente que la influencia de la misión de la org en el diseño de su estructura se realiza a través de los productos o servicios que ofrece. Además, habrá personas que contribuyan directamente al cumplimiento de la misión. Se trata del **personal** o de las **actividades de línea**. También puede haber personas que cumplan con una labor de apoyo o contribuyan indirectamente

al propósito esencial de la org. En estos casos hablamos de **personal** o **actividades de apoyo o staff**.

3.2 La Eficacia y la Eficiencia del diseño organizativo

El diseño de la estructura consiste en aplicar unos conocimientos especializados para conseguir una estructura óptima en términos de eficiencia y eficacia. Debe contribuir a que se alcancen los objetivos generales de forma más precisa (**eficacia**) y utilizando un mínimo de recursos (**eficiencia**).

Hay que tener en cuenta que el diseño tiene un coste de desarrollo que hay que valorar en comparación con los beneficios esperados de su implantación. Por otro lado, las decisiones tomadas tienen derivaciones económicas que hay que conocer y tener en cuenta a la hora de decidir el tipo de estructura que se construye y que determinarán que su funcionamiento sea más o menos eficiente.

Por tanto, al realizar el diseño estructural hay que tener en cuenta:

- **Objetivos organizacionales** que se pretenden lograr.
- **Coste** derivado del desarrollo e implantación del diseño, el coste asociado a su funcionamiento y el **beneficio** esperado.

3.3 La naturaleza sistémica de la organización

Las orgs se conciben como **sistemas abiertos**, es decir, como un conjunto de elementos interrelacionados con una función propia y un objetivo común. Los elementos que componen el proceso de transformación de cualquier organización interactúan entre sí de modo que el cambio en uno de ellos afecta al resto.

Por tanto, es imprescindible conocer la naturaleza de los elementos implicados en el diseño de la estructura y la profundidad de las relaciones que los conectan entre sí.

Parámetros de diseño interconectados: cambiar la especialización del puesto supondrá cambios en otros parámetros de diseño como la departamentalización, la formalización, etc.

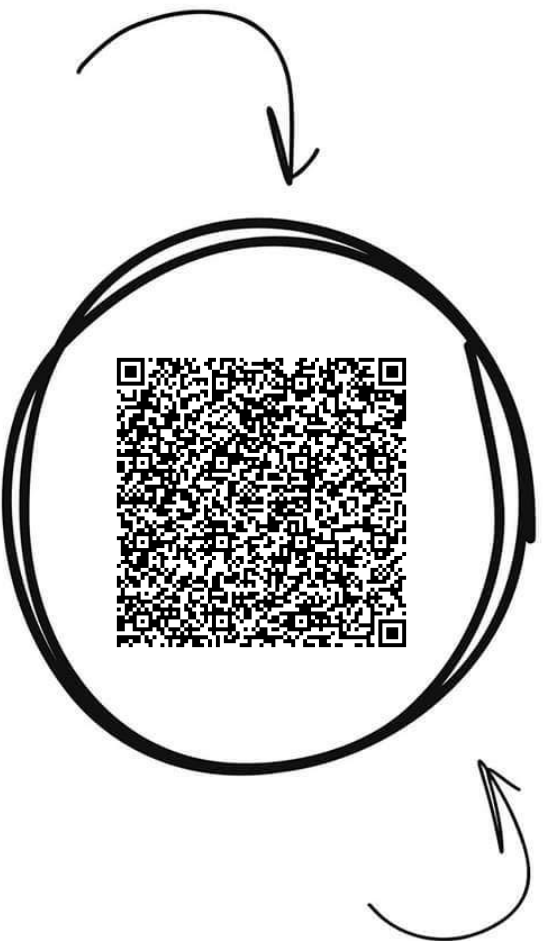
3.4 El enfoque contingente del diseño de la estructura

La org no tienen soluciones perfectas y universalmente válidas para cualquier situación o momento, pues las distintas herramientas de las que dispone para el diseño, se ven condicionadas

Organización de Empresas



Comparte estos flyers en tu clase y consigue más dinero y recompensas



Banco de apuntes de la UGR

- 1** Imprime esta hoja
- 2** Recorta por la mitad
- 3** Coloca en un lugar visible para que tus compis puedan escanar y acceder a apuntes

- 4** Llévate dinero por cada descarga de los documentos descargados a través de tu QR

por la influencia de factores sobre los que la empresa no tiene control total, pero debe tenerlos en cuenta en la toma de decisiones.

La existencia de estos factores de contingencia hace más o menos recomendables la utilización de ciertos recursos en situaciones concretas. Los principales factores de contingencia que afectan al diseño de las orgs son: la edad y el tamaño de la org, su sistema técnico o tecnología de operaciones, la naturaleza del entorno y su distribución de poder.