



Instituto Universitario Politécnico
"Santiago Mariño"
Extensión Valencia

Teoría De La Organización

Angimar Ponce

Instituto universitario Politécnico Santiago Mariño

Escuela 47 Ing. De Sistemas

Teoría De La Organización

Valencia, mayo de 2025.

Introducción

La necesidad intrínseca del ser humano de colaborar para alcanzar objetivos ha dado origen a la disciplina de la administración y a las estructuras que conocemos como organizaciones. Este documento explora los fundamentos de la administración, concebida como el proceso esencial de planear, organizar, dirigir y controlar los recursos para lograr metas con eficiencia y eficacia. Abordaremos cómo este proceso administrativo se convierte en la hoja de ruta para la acción empresarial.

Asimismo, realizaremos un recorrido por la fascinante evolución histórica de las organizaciones, desde las formas más primitivas de agrupación social hasta el desarrollo de teorías administrativas fundamentales por pioneros como Frederick Taylor, Henry Fayol y otros pensadores clave que moldearon la gestión moderna.

Finalmente, analizaremos la organización no solo como una estructura jerárquica, sino como un sistema interconectado. Distinguiremos entre la organización formal, definida y documentada por la gerencia, y la organización informal, que surge de manera espontánea a partir de las interacciones sociales entre los miembros, detallando las características, ventajas y desventajas de cada una. Comprender estos elementos es esencial para entender el funcionamiento y la dinámica de cualquier entidad organizada en el mundo actual.

Desarrollo

La administración y el proceso administrativo.

La administración consiste en interpretar los objetivos de la empresa y transformarlos en acción empresarial mediante planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles de la empresa para conseguir tales objetivos. Por tanto, administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos de la organización para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia.

El proceso administrativo es una serie de actividades independientes utilizadas por la administración de una organización para el desarrollo de las funciones de planificar, organizar, dirigir el personal y controlar.

Evolución histórica de las organizaciones.

A lo largo de la historia de la humanidad el hombre, en su relación de convivencia con sus semejantes y su requerimiento de satisfacer necesidades básicas, ha buscado maneras de organizarse en grupos, es decir en sociedades o pueblos donde cada uno de los integrantes cumplía con tareas específicas de acuerdo con sus talentos; unos se dedicaban a la agricultura, otros a la caza, al comercio o al sacerdocio, por mencionar algunos ejemplos.

En la primera década del siglo XX, Frederick Taylor, escribió: Principios Científicos de Administración (1911) y otras obras. Es reconocido como el Padre de la Administración Científica. Su principal preocupación fue elevar la productividad mediante mayor eficiencia en la producción y mejor pago para los trabajadores, aplicando en la administración, métodos científicos. Sus principios destacan la utilización de la ciencia, la creación de un entorno armónico y la cooperación de grupo para lograr una producción óptima y el desarrollo de los trabajadores. La aplicación de sus recomendaciones en el plano de la administración creó un estilo de gestión denominado el taylorismo.

Más adelante, Henry Gantt (1910) propone la selección científica de los trabajadores y la cooperación armoniosa entre mano de obra y administración. Se hizo célebre por el diagrama de Gantt, una herramienta que hoy en el mundo de la investigación se usa con frecuencia.

Finalmente, la pareja Frank y Lillian Gilbreth (1900) hicieron aportes trascendentales. Frank es conocido por sus estudios de tiempos y movimientos; Lillian, psicóloga industrial, se enfocó en los aspectos humanos del trabajo y la comprensión de las personalidades y necesidades de los trabajadores. Así termina una primera etapa de la administración dominada por el taylorismo, que fue objeto de críticas en el sentido que, el taylorismo permite que analistas y asesores trabajen con los niveles bajos de la empresa, lo que es un “atentado” contra la ciencia de la administración, la crítica es de Henry Fayol.

Henry Fayol (1916), de origen burgués, se hizo conocido con Administración General Industrial (1916). Conocido como el padre de la teoría de la administración moderna. Dividió las actividades industriales en grupos: técnico, comercial, financiero, de seguridad, contable y gerencial. Reconoció la necesidad de enseñar administración. Formuló principios de la administración, como: autoridad y responsabilidad, unidad de mando, cadena de escala y espíritu de cuerpo. Asimismo, fue de los primeros en promover las Relaciones Humanas. Fayol expresó ideas y prácticas diferentes a Taylor, en las que mostró flexibilidad y adaptación, y enfatizó en la importancia de la interacción interpersonal entre los empleados. Por otro lado, valoro la comunicación escrita cuya cualidad es la fidelidad del mensaje. Lo que en administración es sumamente importante. Después de estos pioneros del pensamiento administrativo se presentaron con mayor frecuencia, nuevas propuestas y enfoques de la administración.

Hugo Münsterberg (1912) postuló un enfoque de “Aplicación de la psicología a la industria y administración”; Walter Dill Scott (1911) “Aplicación de la psicología a la publicidad, el marketing y el personal”; Max Weber (1946) desarrolló una Teoría de la burocracia; Vilfredo Pareto, conocido como el padre del enfoque de la Teoría de sistemas a la organización y administración.

Organización como sistema.

Una organización es una estructura en la que sus componentes trabajan conjuntamente para conformar un sistema en el que mediante el grupo social se desarrollen de manera efectiva y coordinada los objetivos de la misma. Todos sus elementos están dirigidos a lograr el mismo objetivo, interactuando de forma tal que se logre una relación recíproca entre ellos.

La **organización formal** de una empresa es aquella organización que está establecida en la división del trabajo realizada por la gerencia de la misma empresa, podemos encontrar la organización formal en el organigrama de una empresa y en los documentos de esta.

La **organización informal** está surgida de forma espontánea a través de los empleados de la empresa, entre los trabajadores que ocupan una posición dentro de la empresa según la organización formal de la misma y a través de las afinidades, amistades, antagonismos o grupos. Este tipo de organización informal no forma parte del organigrama de las empresas y no aparecen en ningún documento.

Su principal diferencia radica en que las organizaciones formales son estructuras regidas por normativas y directrices explícitas, mientras que las organizaciones informales surgen espontáneamente de las interacciones sociales de los individuos.

Ventajas de la organización formal

Éstos son algunos de los beneficios que reflejan sus fortalezas para alcanzar los objetivos organizacionales y fomentar la colaboración entre los miembros.

- **Alta responsabilidad:** los roles definidos garantizan que todos conozcan sus responsabilidades y resultados.
- **Toma de decisiones estructurada:** las decisiones se toman sistemáticamente, lo que significa que se minimizan los errores y el proceso es justo.
- **Operaciones Predecibles:** Los procesos siguen un patrón predecible ya que se siguen reglas y sistemas.

Desventajas de la organización formal

Estas desventajas pueden afectar su eficiencia y eficacia, requiriendo así estrategias para minimizar sus efectos.

- **Rigidez al cambio:** Las estructuras demasiado rígidas dificultan la adaptación a nuevas situaciones.
- **Ineficiencia derivada de la burocracia:** Demasiados trámites pueden retrasar las operaciones.

Ejemplos de organizaciones formales

- Empresas como Apple Inc. y Microsoft.
- Escuelas y universidades.

Ventajas de la organización informal

La organización informal ofrece diversas ventajas, especialmente en cuanto a creatividad, colaboración y adaptabilidad. Estas ventajas suelen complementar las estructuras formales, creando así un entorno equilibrado.

- **Fomenta la creatividad:** no existe un sistema rígido que desincentive la innovación y las nuevas ideas.
- **Aumenta la moral del equipo:** las relaciones crean un entorno de apoyo y positivo.
- **Comunicación rápida:** La comunicación rápida y directa agiliza la toma de decisiones.

Desventajas de la organización informal

Si bien las organizaciones informales contribuyen positivamente, también conllevan desafíos.

- **Falta de responsabilidad:** los roles no están definidos, lo que dificulta asignar responsabilidades.
- **Conflictos potenciales:** Los prejuicios personales y los malentendidos pueden crear disputas.

Ejemplos de organizaciones informales:

Las organizaciones informales aparecen en muchos contextos diferentes, desde grupos sociales en el lugar de trabajo hasta iniciativas comunitarias.

- Círculos sociales en el lugar de trabajo.
- Grupos comunitarios basados en intereses u objetivos compartidos.

Conclusión

La administración es un pilar fundamental en el funcionamiento de las organizaciones, estructurada a través del proceso administrativo planificación, organización, dirección y control que permite alcanzar objetivos con eficiencia y eficacia. Su evolución histórica, desde las primeras formas de organización humana hasta las teorías modernas, refleja la adaptación a las necesidades sociales y productivas. Figuras como Frederick Taylor, con su enfoque científico, y Henry Fayol, con sus principios de gestión moderna, sentaron las bases para entender la administración como una disciplina clave en la optimización de recursos y la coordinación de esfuerzos. Posteriormente, aportes de autores como los Gilbreth, Münsterberg y Weber ampliaron la perspectiva, integrando elementos psicológicos, burocráticos y sistémicos.

Las organizaciones, vistas como sistemas, combinan estructuras formales e informales. Las formales, con roles definidos y jerarquías claras (ej: empresas como Apple o instituciones educativas), garantizan predictibilidad y responsabilidad, aunque pueden ser rígidas. Las informales, surgidas de interacciones sociales (ej: grupos de afinidad en el trabajo), fomentan creatividad y comunicación ágil, pero enfrentan riesgos como falta de responsabilidad o conflictos interpersonales.

En síntesis, la administración exitosa requiere equilibrar ambos tipos de organización: aprovechar la estructura formal para mantener orden y metas claras, mientras se integra la dinámica informal para impulsar innovación y adaptabilidad. Este equilibrio, junto con una visión histórica que valora el progreso teórico y práctico, permite a las organizaciones enfrentar desafíos complejos, promover entornos laborales armónicos y alcanzar sus objetivos de manera sostenible. La administración, así, se consolida como una disciplina dinámica y esencial en un mundo en constante transformación.