

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TEMA 1– LA ECONOMÍA DE UNA EMPRESA–

La Empresa como un sistema

Características de los sistemas:

- Están constituidos por elementos definidos y medibles.
- Tienen unos objetivos a los cuales tienden los elementos. No todos tienen un mismo objetivo.
- Se produce una interacción medible de los elementos. Este proceso se llama homeóstasis: se repite hasta la modificación, inalcanzabilidad o consecución del objetivo.
- Homomorfismo: dos sistemas que tienen una parte de su estructura igual.
- Isomorfismo: dos sistemas que tengan una estructura idéntica.
- Equifinalidad: un sistema puede alcanzar el mismo estado final a partir de diferentes condiciones iniciales y a través de una variedad de caminos.
- Entropía negativa: propiedad de los sistemas abiertos según la cual, al poder recibir estos más energía de la que consumen pueden hacer frente a la entropía por la que todas las formas de organización tienden a la desorganización o muerte.
- Sinergia: supone que el sistema es distinto a la suma de sus partes.

Desde la Teoría General de Sistemas la empresa tiene la consideración de un sistema abierto. La empresa recibe un flujo continuo de entradas o inputs que devuelve al exterior como salidas o outputs. Se trata de un flujo de entradas–salidas que contribuye a la consecución del equilibrio permitiendo hacer frente a la entropía: Retroalimentación.

La empresa como sistema no ha de limitarse a las entradas y a las salidas sino también al interior ya que si no la consideraríamos como una caja negra. Desde esta perspectiva tiene lugar la sinergia.

Subsistemas:

Una primera clasificación es la ofrecida por Simon:

- Un nivel físico operativo o sistema básico.
- Un nivel donde se toman las decisiones programadas (para regular el funcionamiento del sistema básico).
- Un nivel donde las decisiones que inciden sobre el funcionamiento del nivel básico son no programadas.

Por su parte, Mèlèse lo engloba:

- Núcleo o sistema físico: la dirección.
- Explotación: asegurar la puesta en marcha de los factores del sistema físico.
- Gestión: función de la fijación de los objetivos.
- Evolución: asegurar el desarrollo de los niveles inferiores, es decir, el management.
- Mutación: la conexión de la empresa con su entorno.

Bueno, Cruz y Durán ofrecen otra:

- Los sistemas físico–económicos y financiero–económicos: los factores se convierten en productos.

- El sistema de acción–información de gestión: recapitula datos de la acción del sistema físico.
- El sistema de comunicación de gestión: transmite datos a los usuarios de información del proceso decisorio o de planificación y control.
- El sistema de información–decisión de gestión: transforma la información en decisiones que planifican objetivos.

Otra clasificación por los mismos autores:

- Subsistema del ciclo de explotación:
 - Aprovisionamiento.
 - Producción.
 - Distribución y comercialización.
- Subsistema del ciclo de capital:
 - Financiación.
 - Inversión.
- Subsistemas directivos:
 - Planificación y control.
 - Información y comunicación.

Para Kast y Rosenzweig:

- Subsistema de metas y valores: Integrado por los valores y objetivos a cumplir.
- Subsistema técnico: Conocimientos de técnicas usadas para la transformación de inputs a outputs.
- Subsistema psicosocial: Formado por los individuos o grupos.
- Sistema estructural: Determina de que forma están divididas la organización y la coordinación.
- Subsistema administrativo: Encargado de la relación de la empresa con su medio y establece los objetivos.

Concepto de Organización

Tres acepciones:

- Conjunto de elementos ordenados para conseguir un fin común.
- Procesos, Técnicas y efectos de la articulación de actividades.
- Conjunto de grandes principios.

Como conjunto organizado: grupo de hombres constituido con el propósito de alcanzar un determinado objetivo. Toda organización ha de estar formada por personas capaces para alcanzar una finalidad común y que los miembros interpreten las metas para que el conjunto siga operando de forma aceptable.

Organizar implica tener en cuenta la creación de departamentos para dividir el trabajo y responder a las exigencias del entorno exterior para el cumplimiento de los objetivos.

Toda organización entendida en forma global involucra cuatro elementos: las personas, las metas, las tareas y la administración.

La Administración

Componentes de la Organización.

Según Kast y Rosenzweig comprende la coordinación de hombres y recursos para el logro de unos objetivos.

Menguzzato y Renau: la función general de la administración es integrar las partes y elementos de la empresa entre sí, así como la empresa con su entorno.

Simon dice que la toma de decisiones le corresponde a la administración.

Fases del proceso administrativo

- Planificación: consiste en decir con antelación qué se debe hacer, cómo, dónde y quién lo hará. Es el puente de donde estamos a donde queremos llegar. Implica la definición de objetivos, de conductas y acciones.
- Organización: dotar a la empresa de una estructura o conjunto de relaciones que posibilite el desarrollo de las actividades.
- Control consiste en medir y en su caso corregir el desempeño de las actividades de los subordinados. Para mantener el buen camino. Hay que establecer estándares de rendimiento.

El Management

Diccionario: <<Dirección, administración, gestión...>>, términos estos que en Economía de la Empresa tienen significados diferentes.

Según la mayoría de autores el management se identifica con la administración. Le corresponde una visión estratégica.

Niveles de Actuación:

- Dirección o nivel estratégico: objetivos de la empresa.
- Gestión o nivel táctico: concierne a la instrumentalización y realización de la orientación prevista.

Las escuelas tradicionales

Comenzaron en la revolución industrial y sus pioneros fueron Owen (mejoras en las condiciones laborales y Babbage (división del trabajo).

Se inició el estudio científico del management. La máxima rentabilidad, la eficiencia y seguir la división que propuso Adam Smith fue el plan de las escuelas.

Ideas Fundamentales:

- Concepción formalista.
- Visión mecanicista.
- División del trabajo.
- Motivaciones económicas.
- Actitud pragmática.
- Empirismo.

Limitaciones:

- Supuestos simples al ser humano.
- Énfasis interior.
- Prescripciones genéricas: se van a dar una serie de características para producir a corto plazo.
- Proliferación de principios: implantar principios expuestos para C/P.

- No hay peculiaridades: todas las Empresas son iguales. No es así.
- No hay conflictos: No se consideran una serie de conflictos.

Administración Científica (Taylor):

La preocupación es la mejora de la productividad.

Causas que lo entorpecen: la desocupación, la holgazanería y la mala organización.

Principios: racionalización del trabajo, las primas a la producción y la división de responsabilidades.

Fayol y la Dirección Administrativa:

El conjunto de operaciones que realizan las empresas se divide en seis grupos:

- Operaciones técnicas.
- Operaciones comerciales.
- Operaciones financieras.
- Operaciones de seguridad.
- Operaciones de contabilidad.
- Operaciones administrativas.

Están ligadas por la autoridad y la comunicación.

Programa General de acción de una empresa: PREVISIÓN, ORGANIZACIÓN, MANDO, COORDINACIÓN Y CONTROL.

El modelo Burocrático

Forma más eficiente de utilizar las organizaciones como respuesta a las necesidades del medio.

Distintos tipos de autoridad: carismática, tradicional y racional legal.

Características:

Estructura jerarquizada.

Existencia de reglas y procedimientos que regulan el trabajo.

La división del trabajo.

Especialización.

La separación entre la propiedad y la administración.

Escritos de las decisiones y la contratación.

Teorías orientadas al comportamiento

Critica a los principios clásicos.

Escuela de relaciones humanas

Origen: Mayo. Los estudios partían de la hipótesis de la existencia de una dependencia entre la productividad y condiciones físicas.

Resultados:

- El comportamiento de las personas no es individual sino que forma parte de un grupo.
- El comportamiento no es sólo el de un hombre económico sino de sus motivaciones.
- Existencia de libertad (organización informal).
- Existencia de liderazgo.

La Ciencia del Comportamiento.

También llamada nueva escuela de Relaciones Humanas porque continua con la línea de la anterior. Se apoya en que los trabajadores se sienten motivados en la empresa = + beneficios.

Escuela de los Sistemas Sociales.

Basada en la obra de Barnard. Interesa investigar el equilibrio en la organización cuando los individuos que la componen pueden adquirir niveles de satisfacción para que no se limite su actividad. (Teoría del Equilibrio).

Aportaciones a esta escuela:

- El análisis del proceso de adopción de decisiones en la organización.
- El análisis del proceso de fijación del sistema de objetivos en la empresa.
- El estudio del conflicto organizacional.
- La revisión de algunos principios básicos.

El enfoque matemático o de los métodos cuantitativos

Parte de la existencia de un decisor racional cuya conducta es optimizadora. Se trata de una serie de métodos cuyo objetivo es la construcción de modelos abstractos. La Investigación Operativa ofrece al empresario diversas posibilidades.

Teorías neoclásicas

Surge como respuesta al formalismo que estaban en los anteriores enfoques. Es una vuelta al estudio de las actuaciones en el campo de la Administración de los directores de la empresa.

Características:

- Se da un gran valor a los aspectos prácticos de la administración.
- Se retoman las ideas clásicas.
- Se da impulso a los principios de Fayol.
- Los objetivos y resultados adquieren una importancia suprema.

El enfoque de sistemas

Amplia la perspectiva de un sistema abierto. Nos permite observar la complejidad de todos los conceptos y procesos. Es dinámico.

Enfoque sociotécnico

Llevaron a cabo un estudio sobre las repercusiones del cambio tecnológico concluyendo que los sistemas de estructuras técnicas y sociales están muy ligados. Tendrá más éxito la mejora de la productividad, la eficacia y la calidad de la vida laboral. Otorga un papel relevante al entorno.

El Enfoque Contingente o Situacional

Burns y Stalker. En su trabajo identificaron dos tipos de organizaciones: el tipo mecánico, válido para entornos estables y el tipo orgánico, adecuado para entornos con mayor cambio.

Lawrence y Lorsch: se trata de una teoría que reconoce su naturaleza sistemática y cree que no hay un modo óptimo de organizar. La estructura organizativa requiere que su diseño se ajuste al entorno.

El Enfoque de los Estilos de Dirección

Analiza las características del trabajo que realmente realizan los administradores. En base al estudio identifica 5 roles administrativos:

- Roles interpersonales.
- Roles informativos.
- Roles de decisión.

Conclusión: los directivos actúan con brevedad, fragmentación y variedad.

Enfoque de la Teoría Operacional

Se trata de un enfoque ecléctico que toma conceptos, principios, técnicas y conocimientos de otros campos y enfoques administrativos.

Distingue los conocimientos administrativos de los no administrativos.