

LA ORGANIZACIÓN Y SU ESTRUCTURA.

Organización: la organización es un ente social , creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales tecnología , equipos , maquinarias , instalaciones físicas etc.

Importancia de la organización.

La organización promueve la colaboración y negociación de un grupo y mejora así la efectividad y la eficiencia de las comunicaciones en la organización.

La función organizadora crea líneas definidas de autoridad y responsabilidad en una organización mejorando así las funciones de activación y control del gerente.

Importancia de la estructura organizacional.

- Es de carácter continuo; jamás se puede decir que ha terminado, dado que la empresa y sus recursos están a cambios constantes (expansión, contracción nuevos productos, etc.), lo que obviamente redundará en la necesidad de efectuar cambios en la organización.
- Es un medio a través del cual se establece la mayor manera de lograr los objetivos de un grupo social.
- Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo esfuerzo.
- Evita la lentitud e ineficiencia en las actividades, reduciendo los costos e incrementando la productividad.
- reduce o elimina la duplicación de esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades.

Importancia que se persiguen con la estructura organizacional.

- Mejorar el rendimiento o productividad de los recursos (capital, personal, material) con un mínimo de y como una máximo de para las personas involucradas.
- Delegan a través de la estructura organizacional, autoridad para que se establezcan responsabilidades.
- Realizan procesos de comunicación, coordinación, control, etc., para canalizar los esfuerzos de acuerdo con los fines y objetivos de la organización.
- Concebir por medio de estas que se logre una acción efectiva y eficiente.
- Establecer niveles jerárquicos que representen autoridad y a la cual hay que obedecer.
- indicar el tipo de trabajo que debe realizarse, así como los fines y objetivos finales de la empresa.

Organización informal.

Una organización formal es cuando las actividades de dos o mas personas que estén concientemente coordinadas hacia un objetivos determinado. La esencia de la organización formal es un propósito común, consciente y que estas surgen cuando las personas son capaces de:

- Son capaces de comunicarse entre si.
- Están dispuestas actuar.
- Comparten un objetivo.

Organización informal.

Es cualquier actividad personal conjunta sin un propósito colectivo consciente, aun cuando pudiera contribuir a resultados del grupo. De acuerdo con esta definición, todo grupo cae dentro de la esfera de la organización

informal, incluyendo los pasajeros de un avión y la gente que va caminando por una calle.

Desventajas de los grupos informales.

Las organizaciones informales también presentan las desventajas potenciales que siguen problemas que requieren la atención administrativa perspicaz y cuidadosa.

- La perpetuación de valores y estilos de vida que los grupos informales resulten demasiados protectores de su cultura y por tanto se resisten al cambio.
- La búsqueda de satisfacción del grupo informal puede alejar a sus miembros de los objetivos de la organización formal. Lo que es bueno y deseado por los miembros del grupo informal no siempre es bueno para la organización.
- El rumor dispersa la verdad y lo falso con igual intensidad. Los empleados mal informados comunican informaciones no verificadas y falsas que tiene un efecto devastador sobre los empleados. Esto puede minar la moral, establecer malas actitudes y con frecuencia resulta en un comportamiento desviado o incluso violento.

Centralización.

La centralización tiende a concentrar la toma de decisiones en la cumbre de la organización. La autoridad se halla en cuanto no se delegue. La centralización absoluta en un individuo es concebible, mas implica la inexistencia de administradores subalternos y por tanto la falta de una organización estructurada, por ello se puede decir que todas las organizaciones presentan algún grado de descentralización.

Tipos de centralización.

La centralización del desempeño: se refiere a la concentración geográfica; es característica, por ejemplo, de una compañía que opera en una sola localidad.

La centralización departamental: se refiere a la concentración de actividades especializadas, por lo general en un departamento. Por ejemplo, el mantenimiento de toda una planta lo que puede realizar un solo departamento.

La centralización como aspecto de la administración: es la tendencia que tiende a restringir la delegación de la toma de decisiones. En la jerarquía organizacional, los administradores mantienen un elevado grado de autoridad al más alto nivel o cerca del mismo.

Ventajas de la centralización.

- Da poder y prestigio a los principales ejecutivos.
- Se promueve la uniformidad de las políticas, prácticas y decisiones.
- Se obtiene el máximo provecho de los especialistas de las oficinas principales y de los especialistas en información, debido en gran parte a su proximidad con la administración.
- Se puede utilizar especialistas altamente calificados debido a que el ámbito y volumen de su trabajo son suficientes para apoyar y rentar a los gerentes de alta jerarquía.
- Se minimiza la duplicación de funciones.
- Se reduce a que las acciones deriven y se salgan de curso.
- No se requieren procedimientos elaborados y extensos para el control.
- Se crea un grupo de alta administración fuerte y coordinada.

Desventajas de la centralización.

- Las decisiones son tomadas por administradores que están lejos de los hechos.
- Quienes toman las decisiones, situados en la cima, raramente tiene contacto con las personas y situaciones involucrada.
- Los administradores situados en los niveles inferiores están distanciado de los objetivos globales.
- Las líneas de comunicación mas distanciadas ocasionan demora y un mayor costo operacional.
- Al haber muchas personas involucradas, crece la posibilidad de que haya distorsiones y errores personales en el proceso.

La descentralización.

La autoridad organizacional es el poder conferido a las personas que le permiten usar su juicio en las tomas de decisiones. La descentralización es un aspecto fundamental de la delegación; por tanto es la tendencia a dispersar la autoridad de toma de decisiones en una estructura organizada.

Desventajas de la descentralización.

- Libera la alta dirección de parte de la carga en la toma de decisiones y obliga a los administradores de los niveles superiores a delegar.
- Estimula la toma de decisiones y la aceptación de autoridad y responsabilidad.
- Da a los administradores más libertad e independencia para tomar decisiones.
- Fomenta el establecimiento y el uso de controles amplios que pueden aumentar la motivación.
- Hace posibles las comparaciones del desempeño de diferentes unidades organizacionales.
- Facilita la creación de centros de utilidades.
- Facilita la diversificación del producto.
- Fomenta el desarrollo de gerentes generales.
- Ayuda en la adaptación a un ambiente rápidamente cambiante.

Desventajas de la descentralización.

- Hace más difícil la aplicación de una política uniforme.
- Aumenta la complejidad de la coordinación de unidades organizacionales descentralizadas.
- Puede dar como resultado la pérdida de cierto control por parte de los administradores de los niveles más altos.
- Puede quedar limitada por técnicas de control inadecuado.
- Puede quedar restringida por sistemas inadecuados de planeacion y control.
- Puede estar limitado por la disponibilidad de administradores calificados.
- Incluye gastos importantes para la capacitación de los administradores.
- Puede estar limitadas por fuerzas externas (sindicatos, nacionales, controles gubernamentales, políticas fiscales).
- Quizás no resulte favorecida por la economía de escala de algunas operaciones.