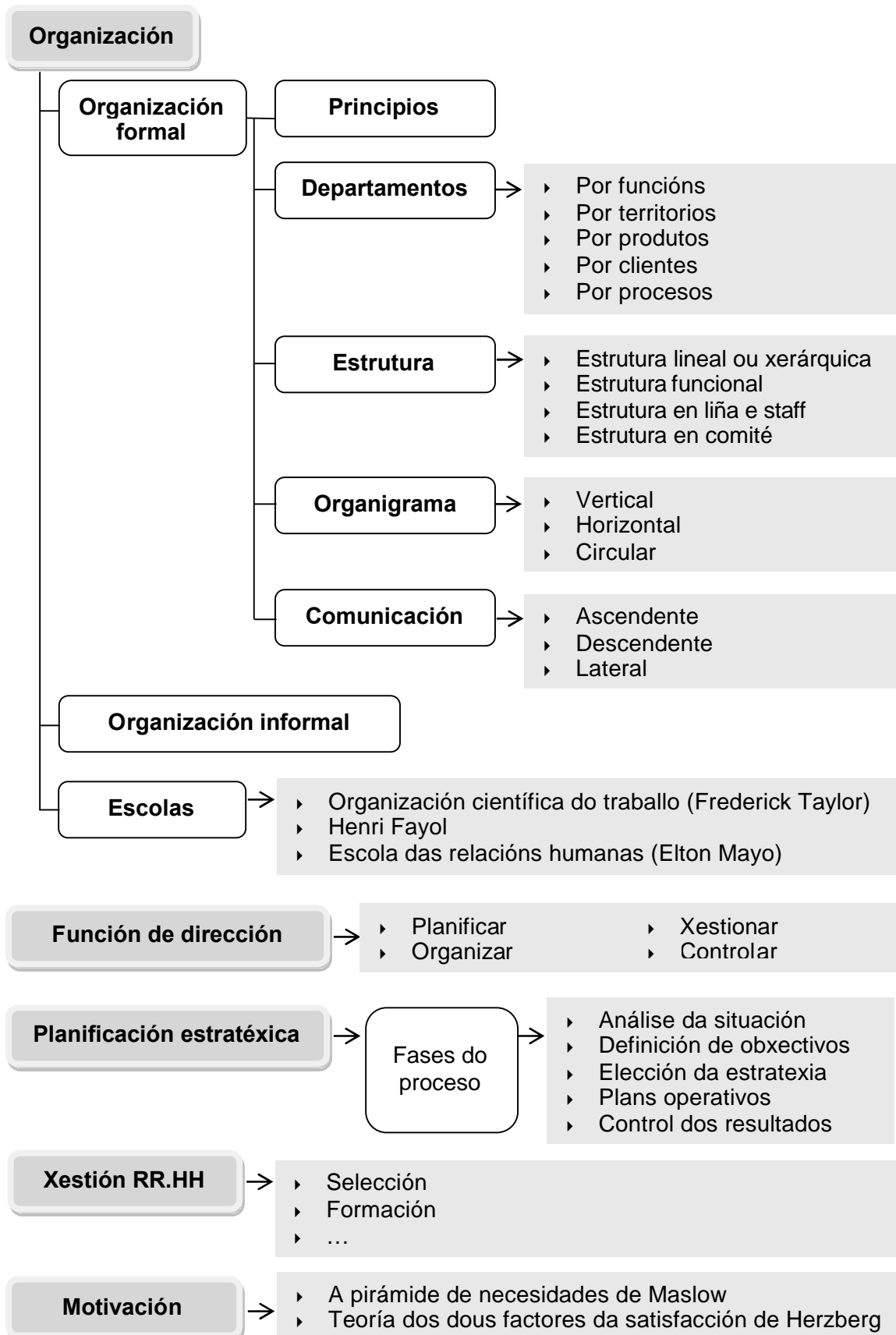


Resumo

A ORGANIZACIÓN DA EMPRESA





Organización

Función que deseña a **estrutura interna** necesaria para o funcionamento da empresa, é dicir, as tarefas de cada persoa na empresa, a súa responsabilidade e autoridade e como se coordinan e comunican.

Fundamentos da estrutura organizativa

- **¿Que organizar?** Persoas que compoñen a empresa: empregados e directivos.
- **¿Para que organizar?** Para acadar os obxectivos propostos.
- **Valores ou principios:**
 1. División do traballo.
 2. Autoridade e xerarquía.
 3. Adaptación ao ámbito.
 4. Ter en conta ás persoas.
 5. Ter en conta as relacións de poder.

Departamentación ou agrupación de unidades:

- **Departamento:** agrupación de unha ou varias persoas realizan un conxunto de tarefas específicas.
 - **Ámbito de supervisión ou control:** número de persoas que dependen dun directivo.
 - **Tipos:**
 - Por funcións ou funcional.
 - Por territorios ou xeográfica.
 - Por produtos ou servizos.
 - Por clientes e canles de distribución.
 - Por procesos.
- Na práctica, a maior parte das grandes empresas utiliza varios destes criterios.

Organigrama

Representación gráfica da estrutura organizativa **formal** da empresa. Mostra as unidades organizativas (departamentos) e as relacións que existen entre elas.

Elementos: Niveis de autoridade, fluxo de autoridade e delegación, división de tarefas.

Deben ser: exactos, reais e sinxelos.

Tipos: verticais, horizontais, circulares.

Canles de comunicación

Comunicación descendente. Dos xefes aos subordinados.

Comunicación ascendente. Dos subordinados aos superiores.

Comunicación lateral. Entre persoas do mesmo nivel na xerarquía.

Estrutura organizativa formal

Crea unidades organizativas (departamentos), asigna funcións, autoridade, responsabilidade e xerarquía e establece as relacións entre as unidades e as coordina.

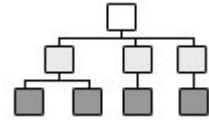
Está definida intencionadamente, é dicir, **planeada**.

Estrutura organizativa informal

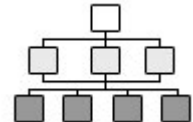
É unha rede de relacións persoais e sociais non establecidas ou requiridas pola organización formal **que se producen espontaneamente.**

Estruturas organizativas

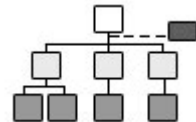
Estrutura lineal ou xerárquica. Baséase na xerarquía e a autoridade. É o tipo de estrutura máis sinxelo e antigo.



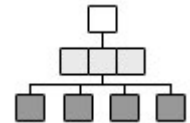
Estrutura funcional. Hai especialistas dunha tarefa determinada que poden ter varios superiores responsables das distintas funcións existentes na empresa.



Estrutura en liña e staff. Combinan as relacións de autoridade directa (en liña), con relacións de asesoramento (staff). O staff non goza de autoridade.



Estrutura en comité. A autoridade e responsabilidade son compartidas por un grupo de persoas, en lugar de asumilas unha soa.



Escolas de pensamento

Escola da organización científica do traballo (Frederick Taylor)

Aplicaba métodos científicos á organización do traballo para mellorar a produtividade, como a división e a racionalización. Concibe o traballador como unha máquina, só debe cumprir ordes. A motivación do traballador é económica.

Henri Fayol

Aplica o taylorismo á organización da empresa. Divide a empresa en varias funcións: administrativa (xestión, previsión e control), técnica, comercial, financeira, contable e a de seguridade.

Describiu os 14 principios da administración: división do traballo, disciplina, autoridade, unidade e xerarquía de mando, centralización, xusta remuneración,...

Escola das relacións humanas (Elton Mayo)

Observou que As relacións humanas inflúen no rendemento dos traballadores: o home non é unha máquina, a motivación non é só pola remuneración, a organización é tamén informal, a especialización ao máximo non aumenta a produtividade.

Maslow

O que motiva ás persoas é a satisfacción das súas necesidades. Estas necesidades están xerarquizadas. Cando quedan cubertas a da orde inferior comézanse a formular as do seguinte.

Necesidades primarias ou fisiolóxicas, necesidades de seguridade, necesidades de aceptación social, necesidades de autoestima e necesidades de autorrealización