

Trabajo integrador, alumnos en proceso año 2020

Cpem N° 46 - Curso 4° A

Asignatura: Administración de Empresas

Profesor: Germán Diel

Mail: gdiel1114@gmail.com

Introducción al trabajo: El objetivo es integrar todos los contenidos primordiales de la materia, así lograremos estudio y absorción de los temas más importantes.

Facilitamos entonces el contenido evaluativo del siguiente trabajo practico integrador de la materia,

Saludos y buen trabajo!!

1. ¿Cómo se define una Organización?
2. ¿Cuáles son los 5 elementos que conforman a las organizaciones?
Describir cada uno.
3. Defina los tipos de organización formal e informal.
4. Defina a la organización como sistema abierto, grafique con todos los elementos que la componen.
5. Leer el siguiente texto y responder las siguientes preguntas:
 - a) Redactar brevemente el concepto de eficacia y de eficiencia.
 - b) Explicar la diferencia de estas dos dimensiones
 - c) Mencionar a lo que hace referencia el autor Russell Ackoff.
 - d) ¿Cómo puede influir el aumento de la eficiencia, en los recursos humanos?

Eficacia y eficiencia en el accionar organizacional

La eficacia y la eficiencia representan dos dimensiones del desempeño de una organización. La **eficacia** con la que se realizan las acciones de la organización representa una medida del logro de los objetivos propuestos. La **eficiencia** hace referencia a la forma en la cual se emplean los recursos en el accionar organizacional. Es decir, en qué medida el accionar de la organización cumple con la persecución de las finalidades establecidas hace referencia a la eficacia de la organización. En cambio,

la **eficiencia** es una relación de carácter técnico entre los insumos empleados y los productos obtenidos.

La diferencia entre las nociones de eficacia y eficiencia radica en que en términos de eficiencia el foco de análisis se concentra en la búsqueda de los medios, los métodos y los procedimientos a emplear para asegurar la mejor utilización posible

de los recursos, es decir, los estudios de la eficiencia se centran en cuál es la manera de hacer las cosas para promover el empleo más racional posible de estos recursos disponibles. El análisis de la consecución de las finalidades y los objetivos previstos no es un asunto de eficiencia sino que se encuentra ligado a la eficacia.

Si un directivo se preocupa porque el accionar organizacional logre un mayor grado de consecución de los objetivos establecidos y que las acciones emprendidas sean las que realmente debieron llevarse a cabo, se está orientando hacia la eficacia organizacional. En cambio, si se preocupa porque los recursos que se emplean sean empleados de la manera más racional posible, se está orientando hacia la eficiencia organizacional. Estas dos dimensiones del accionar organizacional deben ser de preocupación simultánea por parte de los directivos. Este debe procurar mayores grados de excelencia en el accionar organizacional, lo que implicaría que sea eficaz y eficiente. Sin embargo, estas dos dimensiones no siempre van de la mano. Una organización puede ser eficaz al lograr que la acción organizacional contribuya a la consecución de los objetivos establecidos, pero puede emplear en este proceso una cantidad de recursos mucho mayor a la necesaria, lo que implicaría un despilfarro de recursos escasos. Del mismo modo, una organización puede que sea muy eficiente en las tareas que realiza, pero que estas no contribuyan sustantivamente a la consecución de los objetivos preestablecidos.

A partir de las nociones de eficacia¹² y eficiencia, Russell Ackoff reflexiona sobre el valor de hacer lo correcto por sobre hacer de la mejor manera lo incorrecto, en relación con los propósitos que guían la acción. Según el autor, cuanto mejor hagamos lo incorrecto más nos equivocaremos. Es mejor que se haga lo correcto, aunque no sea de la mejor manera, antes que hacer bien lo incorrecto. Al analizar estas afirmaciones en relación a los propósitos que guían la acción, Ackoff sentencia: “es mejor proponerse lo correcto, aunque fallemos, que proponerse lo incorrecto y acertar” (Ackoff, 2000). Por otro lado, es deseable que las organizaciones sean eficientes, ya que esto implicaría un mejor aprovechamiento de los recursos. Sin embargo, es necesario reflexionar en este punto hasta qué grado es deseable el aumento de la eficiencia, o mejor dicho, a costa de qué, qué es lo que se sacrifica para aumentar la eficiencia o, visto desde otra perspectiva, cuál es el impacto de este aumento de la eficiencia.

Profundicemos un poco en lo que queremos decir con ello. En el presente texto, hacemos referencia a la organización como entidad social con una finalidad específica, es decir, reforzamos la idea de que detrás de toda organización existe una red de relaciones sociales que son constituidas por personas. Muchos autores, sin detrimento de esto, definen a las personas que constituyen las organizaciones como recursos denominándolas “recursos humanos”. Es decir, más allá de todas las arengas que puedan hacer en torno a la importancia de las personas, ellas son en el fondo un recurso más que la organización emplea para la persecución del fin.

En este contexto, un incremento de la eficiencia organizacional para estos autores puede significar o implicar, en relación con las personas que la integran, un deterioro en la calidad laboral o de vida, si es que ello significa mayores utilidades (aunque no siempre lo expliciten en sus discursos). Así, es frecuente que los directivos de una empresa se encuentren en contra de un aumento salarial o a favor de una ley de flexibilización laboral (entre otras muchas alternativas), lo que representa en términos generales un detrimento de las condiciones de vida de los trabajadores.

6. Investigar en sitios web la Visión, Misión y Valores de tres empresas, indicando el nombre de la empresa y la actividad principal a la que se dedica.
7. En los siguientes ejemplos, mencionar a qué elemento corresponde (Fortalezas, oportunidades, amenazas o debilidades) de cada uno, según análisis FODA.

- a. Competencia muy agresiva _____
- b. Buen ambiente laboral _____
- c. Falta de capacitación _____
- d. Buena calidad de producto final _____
- e. Calidad de trato al cliente _____
- f. Instalaciones obsoletas _____
- g. Competencia débil _____
- h. Conflictos gremiales _____
- i. Mercado mal atendido _____
- j. Poca capacidad de acceso a créditos _____
- k. Inexistencia de competencia _____
- l. Recursos humanos motivados y contentos _____

8. Según la visión vertical de las empresas defina los niveles organizacionales:
 - Nivel estratégico
 - Nivel intermedio o táctico
 - Nivel operativo o de ejecución

9. Indique brevemente cuales son los criterios de departamentalización que existen.

10. Leer el siguiente texto y confeccionar la departamentalización según describe el mismo, estructurando la división de producción de esta industria.

Realizar la desconcentración del departamento de montaje y mantenimiento según menciona el texto, y finalmente ubicar la unidad de servicio de auditoría interna en la estructura.

LOS SANCARLISTAS

Los Sancarlistas Inc. es una industria que produce y distribuye diferentes líneas de maquinarias y que por la actual situación del precio del petróleo y sus derivados se encuentra en ventaja ante sus competidores, por contar con productos de buena calidad, bajos precios y de mucha economía en el consumo de energía eléctrica, lubricantes y combustibles.

La Gerencia General decidió instalar su centro de ensamble en la chalana, procediendo a departamentalizar de la manera siguiente: estructuró la División de Producción, considerando que la misma deberá contar con los departamentos de Montaje, Troqueles y Mantenimiento; el departamento de Montaje fue organizado con las secciones de Unidades de diseño, eléctricos y acabados.

Debido a los resultados de un estudio de mercado, Los sancarlistas Inc. comprobó que sus productos serán solicitados y adquiridos por mercados de diferentes municipios del departamento de Guatemala, por lo que determinó la necesidad de desconcentrar al Departamento de Mantenimiento, creado para el mismo las secciones de atención sur, centro y norte. Con el propósito de agilizar las entregas de las unidades recibidas para su mantenimiento, determinó para las secciones de mantenimiento la creación de turnos de trabajo, de acuerdo a sus políticas y de las jornadas laborales que determina nuestra legislación, estructurando unidades de servicio diurno y nocturno.

Para el mejor control de sus funciones, Los Tecomates Inc. creó la Unidad de Auditoría Interna, con función de asesoría a la Gerencia General.

- 11.** ¿Cuáles son las cinco formas de coordinación según Mintzberg?
Desarrolle cada una.

- 12.** Cuáles son las principales prácticas de la gestión del departamento de recursos humanos (RRHH)?