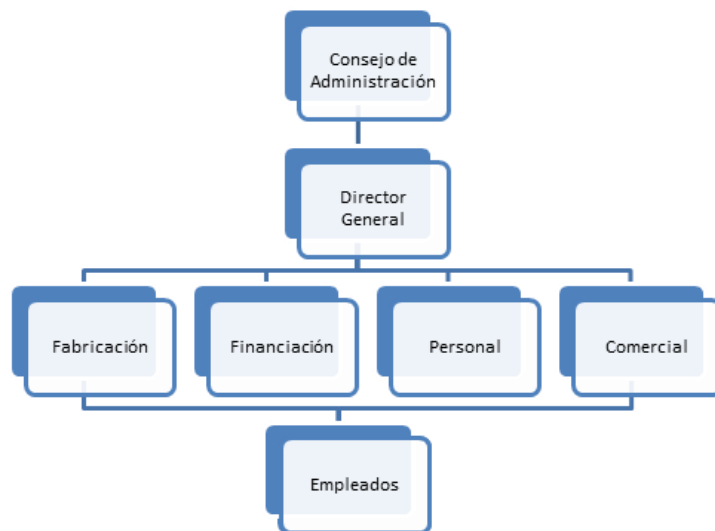


ECONOMÍA DE LA EMPRESA

1. Defina los conceptos de organización formal (0,5 puntos) e informal (0,5 puntos) en la empresa. Explique las diferencias entre una y otra (1 punto).
2. Determine las diferencias fundamentales entre los modelos de liderazgo autocrático y democrático (1 punto). Exponga una ventaja y un inconveniente de cada uno (1 punto).
3. La estructura organizativa de la empresa es esencial para poder ordenar las diferentes relaciones laborales que existen entre los puestos de trabajo, flujos de autoridad, etc. Defina qué es un organigrama y cite tres requisitos que debe cumplir (1 punto). Explique la clasificación de los organigramas según su forma y finalidad (1 punto).
4. Explique la Teoría de Maslow sobre la motivación (1 punto). Explique también las Teorías X e Y de Mc Gregor (1 punto).
5. Defina el concepto de organización formal (0,25 puntos). Cite dos ventajas (0,5 puntos) y dos inconvenientes (0,5 puntos) de un modelo de estructura organizativa lineal o jerárquico. Identifique el modelo de organización que se observa en el siguiente gráfico y describa en qué consiste (0,25 puntos). Señale una ventaja (0,25 puntos) y un inconveniente (0,25 puntos) de dicho modelo de estructura organizativa.



6. Explique las funciones de planificación y control en la empresa (1,5 puntos) y cómo se influyen entre sí (0,5 puntos).

ECONOMÍA DE LA EMPRESA. SOLUCIONES

1. SOLUCIÓN:

La organización formal de una empresa es la estructura predeterminada por la dirección y reflejada en su organigrama. En ella están definidas las actividades de las personas (puestos de trabajo), las unidades o departamentos, la autoridad de los distintos responsables, así como las relaciones de coordinación y comunicación entre los miembros y unidades de la organización. Es, por tanto, oficial y conocida por todos sus miembros, los cuales están obligados a aceptarla.

La organización informal es una estructura de relaciones de comunicación, liderazgo e influencia que no depende de la dirección y que, por ello, no es oficial. Depende de los miembros que voluntariamente la componen y de los líderes que surgen espontáneamente. Nace como expresión de vínculos personales de amistad, de intereses comunes o de reivindicaciones que se comparten, que dan lugar a una serie de relaciones que no tienen por qué coincidir con las establecidas en la organización formal.

Las diferencias entre ambas son:

La organización formal es impuesta y los grupos están determinados por los departamentos creados por la empresa, mientras que la informal surge de forma espontánea y no obliga a ningún miembro de la empresa, por ello los grupos están formados por amigos.

La autoridad la tienen los directivos en la organización formal; en la informal la tienen las personas consideradas líderes.

En cuanto a las relaciones, en la organización formal están marcadas por la posición jerárquica; no ocurre esto en la informal, ya que aquí se trata de relaciones de amistad, de intereses comunes, etc.

Las actividades en la organización formal están marcadas por los directivos y tienen como objetivo el beneficio de la empresa; en la informal son voluntarias y no persiguen necesariamente el interés de la empresa.

La comunicación utiliza los cauces fijados por la empresa en la organización formal, mientras que en la informal los canales de comunicación son también informales, tales como comidas, rumores, etc.

2. SOLUCIÓN:

Determine las diferencias fundamentales entre los modelos de liderazgo autocrático y democrático (1 punto). Exponga una ventaja y un inconveniente de cada uno (1 punto).

El estilo o modelo de liderazgo es la forma en la que se comporta el líder en su relación con sus seguidores.

En el modelo autocrático los líderes establecen tanto los objetivos como los procedimientos, son dogmáticos y esperan obediencia. Centralizan la autoridad y toman las decisiones sin la participación de los subordinados. En cambio, en el modelo democrático los líderes alientan la participación de los subordinados en la toma de decisiones sobre métodos y objetivos del trabajo, son abiertos y favorecen la cooperación y el apoyo entre los miembros del grupo.

Una de las ventajas del modelo autocrático es la rapidez en la toma de decisiones, sin embargo, tiene la desventaja de la mayor desmotivación de los trabajadores. En el modelo democrático ocurre lo contrario, la ventaja es la motivación y la implicación de los trabajadores, mientras que el inconveniente puede ser la lentitud en la toma de decisiones, de ahí una mayor necesidad de coordinación.

3. SOLUCIÓN:

Un organigrama es una representación gráfica de la estructura de la organización empresarial de una forma sintética y simplificada, y da a conocer las características principales de dicha estructura.

Un organigrama debe cumplir los siguientes requisitos:

- Diferenciar los elementos que componen la empresa.
- Diferenciar los niveles y posiciones de autoridad.
- Ser de fácil comprensión.
- Ser sencillo: sólo debe contener los elementos indispensables. La clasificación de los organigramas, según su forma, puede ser:
 - Organigramas verticales: se pretende destacar la jerarquía de mando. En los lugares más elevados se sitúa la posición con más autoridad, y por debajo se incluyen las subordinadas.
 - Organigramas horizontales: tienen los mismos elementos que el organigrama vertical pero las unidades de mando se sitúan a la izquierda y las subordinadas a la derecha.
 - Organigramas radiales: la finalidad es crear un impacto visual para destacar los niveles más altos de dirección.

La clasificación de los organigramas, según su finalidad, puede ser:

- Organigramas informativos: dan información general de la empresa, por lo que, sólo aparecen las grandes unidades.
- Organigramas de análisis: aparece la totalidad de la estructura organizativa de la empresa con mayor detalle de información.

4. SOLUCIÓN:

Para Maslow la motivación de las personas depende del grado de satisfacción de sus necesidades, por lo tanto no es igual para todas.

Las necesidades se pueden agrupar según una pirámide o una jerarquía, donde se diferencian las fisiológicas, las de seguridad, las sociales, de estima y de autorrealización.

Las tres primeras son necesidades inferiores y las dos últimas son necesidades superiores. Sólo serán motivadoras las superiores cuando las anteriores ya estén satisfechas.

Según Mc Gregor, el comportamiento del líder depende de su visión de los subordinados.

La Teoría X parte del supuesto de que los subordinados trabajan lo menos posible, no tienen ambición, eluden responsabilidades, etc. El líder que comparte estos supuestos va a utilizar un estilo de liderazgo autocrático y será autoritario, inflexible y distante.

La Teoría Y parte del supuesto de que a los subordinados les gusta trabajar y asumir responsabilidades, buscan mejorar y son creativos e imaginativos, etc. El líder que comparte estos supuestos va a utilizar un estilo de liderazgo democrático, basado en la confianza, motivando a los empleados y dándoles responsabilidades.

5. SOLUCIÓN:

Organización formal: es la estructura intencional definida e identificada en que la empresa sitúa cada uno de sus elementos en el lugar más conveniente. Es una estructura en la que se han de ajustar las personas que forman parte de la empresa y que cooperan entre sí para conseguir sus objetivos determinados.

Ventajas del modelo de estructura lineal o jerárquico:

- Simplicidad (facilidad para entenderse).
- La autoridad y las áreas de responsabilidad están bien definidas, cada trabajador sabe a quién debe obedecer y es responsable ante un sólo jefe.
- Rapidez en la toma de decisiones.

Inconvenientes del modelo de estructura lineal o jerárquico:

- Falta de especialización por parte de los directivos, ya que abarcan muchos campos.
- Excesiva concentración de autoridad.
- Falta de flexibilidad para adaptarse a los cambios.
- Falta de motivación por parte de los subordinados.

El modelo que aparece en el gráfico es un modelo funcional, que se caracteriza por la existencia de especialistas que dedican todo su esfuerzo a una tarea concreta de la actividad de la empresa. Todos los niveles inferiores están conectados a diversos jefes y cada uno de ellos desarrolla una función de la que es especialista.

Ventajas del modelo funcional:

- La empresa puede disponer de especialistas dentro de la misma y los empleados se dedican exclusivamente a su especialidad.
- Las comunicaciones se efectúan directamente, sin necesidad de intermediarios.
- No es la jerarquía, sino la especialidad la que promueve las decisiones.

Inconvenientes del modelo funcional:

- Los empleados pueden recibir órdenes de más de un jefe y a veces son contradictorias creándose conflictos de convivencia.

6. SOLUCIÓN:

Función de planificación: consiste en fijar los objetivos, marcar las estrategias para conseguirlos, definir las políticas de la empresa y establecer los criterios de decisión (siempre con la intención de conseguir los fines de la empresa). Para ello, se analizará la situación de partida, se fijarán los objetivos determinando las estrategias idóneas para alcanzarlos y se evaluarán las alternativas posibles hasta elegir las más convenientes.

Función de control: consiste básicamente en verificar que todo salga como se había previsto al hacer la planificación, tanto en los objetivos generales (en los niveles más altos de la organización) como en los sub-objetivos más concretos (en los niveles más bajos de gestión). Normalmente se fijarán unos estándares que servirán de referencia para comparar los resultados que se hayan obtenido y así detectar las posibles desviaciones a corregir.

Ambas funciones están ligadas entre sí, ya que la función de control se dirige a detectar desviaciones respecto a las previsiones efectuadas, comparando los resultados obtenidos con los previstos. La función de control tiene como misión introducir correcciones que pueden afectar, entre otras funciones, a la de planificación introduciendo las enmiendas que se estimen oportunas