**CAPITULO 6: ESCUELA DE LA TEORIA DE LA ORGANIZACIÓN**

* Nacida en los EE.UU. con la finalización de la segunda guerra mundial, en un momento donde las empresas de ese país enfrentaban problemas organizativos de un interesante nivel de expansión económica, de la reconversión de algunas de ellas que durante la guerra habían contribuido fabricando armamento que convirtió al Estado en su principal cliente, y la adaptación de los soldados que retornaban a sus tareas productivas.
* Principales exponentes Herbert Simon, Chester Barnard.
* Objetivo: reunificar a través de métodos científicos los aspectos de la organización formal e informal.

**Simon:**

Critica a los principios de administración: son contradictorios y poco claros en su aplicabilidad, siempre existe uno opuesto cuya aplicabilidad no puede ser negada. El único principio el cual abarca a todas las características es el de lograr la eficiencia y la eficacia dentro de una organización.

Decisiones: Una decisión es un comportamiento intencionada para el logro de una meta u objetivo.

Juicio de valor: cuando las decisiones llevan a la selección de una finalidad última.

Juicio de hecho: cuando impliquen la selección de alternativas para obtener esa finalidad.

Un objetivo obtenido pasa a ser un medio para la consecución de otro de índole superior. Es lo que se denomina cadena de medios a fines.

Decisiones programas, para problemas rutinarios, no programadas, problemas espontáneos.

Etapas del proceso de toma de decisiones: 1) percepción de la necesidad de decidir. 2) análisis del problema. 3) elaborar alternativas de decisión 4) evaluación comparativa de las alternativas 5) selección de la alternativa más adecuada. 6) implementación de la alternativa seleccionada. 7) chequeo permanente de los resultados conseguidos.

Racionalidad: se refiere a la adopción de las alternativas que nos ofrezcan el mayor grado de eficiencia para la organización en la obtención del fin que se intenta alcanzar. Pero existe una limitación a la racionalidad de un individuo y está representada por la imposibilidad de conocer las múltiples consecuencias posibles de las decisiones presentes, podríamos decir que el hombre administrativo tiende a satisfacer y no maximizar la eficiencia.

Teoria del equilibrio: Clasificación de los aportes que los participantes realizan en una organización. 1 aportes directos, cuando las finalidades de la organización tienen para los individuos un valor personal directo (participación en una entidad benéfica) 2 aportes indirectos, en los casos en que la organización ofrece incentivos materiales o no para conseguir que el participante amplié su área de aceptación, conviniendo trabajar para obtener los fines organizacionales, aun cuando no coincidan básicamente con los propios.

Tres tipos de participantes que intervienen en una organización, clientes, tienen su interés especifico en los b y s que lo otorga la organización, empresarios, un interés directo con los objetivos organizacionales y los empleados, al no tener relación directa con los objetivos organizacionales, deben recibir incentivos que les haga atractivo permanecer ahí.

El equilibrio de la organización se obtiene en la medida que la organización sea capaz de generar los recursos necesarios para brindar los incentivos que mantendrán la participación de los distintos actores de la misma.

Comunicación: Proceso mediante el cual se transmiten las premisas decisorias de un miembro a otro de la organización. Canales y medios formales utilizados en el proceso de comunicación: son aquellos por medio de los cuales un miembro de la organización se comunica con otro teniendo en cuenta el sistema establecido de relaciones imperantes en la empresa (palabra hablada, memorándum, notas, actas, informes etc). Canales y medios informales: son aquellas que fluyen en función del esquema real de relaciones, que puede diferir del formal, refleja buena parte de la realidad en la que se desarrolla el cuerpo social de la organización.

La trascendencia que la comunicación tiene en el desempeño de la organización hace que en muchas organizaciones se desarrollen tareas especificas vinculadas con este tema.

Teoria del conflicto: Tres tipos de conflicto. A) individual, se desarrolla fuera de la organización, por estar situado en el individuo. B) organizacional, tiene como escenario a la organización. C) interorganizacional, situado fuera de la organización.

4 metodos para resolver los conflictos: Métodos analíticos ( hay acuerdo en los objetivos de fondo) a) la solución total, cuando el conflicto tiene origen en la falta de información, al brindarse la información el conflicto desaparece. B) solución por persuacion, cuando hubiere diferencias en algún subobjetivo. Métodos de negociación ( no hay acuerdo en los objetivos de fondo) a) modelo de negociación propiamente dicha, realizada con un marco de alternativas y restricciones conocidas. B) Manejo político, donde la negociación no tiene un marco definido de alternativas y restricciones.