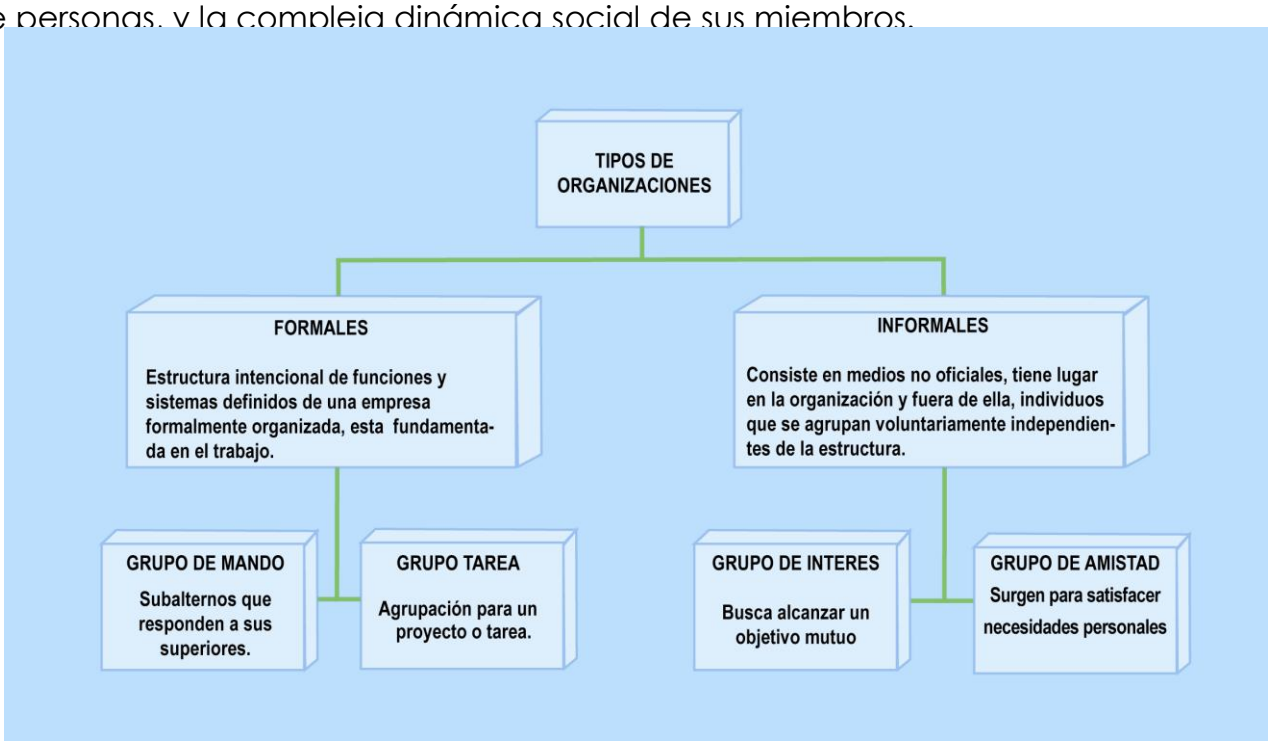
La Organización Informal

La organización informal es la estructura social que regula la forma de trabajar dentro de una organización en la práctica. Es el conjunto de comportamientos, interacciones, normas, relaciones personales y profesionales a través del cual el trabajo se hace y se construyen las relaciones entre las personas que comparten una organización común. Se compone de un conjunto dinámico de relaciones personales, las redes sociales, comunidades de interés común, y las fuentes de motivación emocional. La organización informal se desarrolla orgánicamente y de manera espontánea en respuesta a cambios en el entorno de trabajo, el flujo de personas, y la compleja dinámica social de sus miembros.



Entendido de manera eficaz, la organización informal complementa las estructuras más explícitas, los planes y procesos de la organización formal: se pueden acelerar y mejorar las respuestas a acontecimientos imprevistos, fomentar la innovación, permiten a las personas resolver problemas que requieren de colaboración.

La naturaleza de la organización informal se hace más clara cuando sus características clave se yuxtaponen con los de la organización formal.

Principales características de la organización informal:

- en constante evolución
- dinámica y flexible
- excelente en la motivación
- requiere contar con experiencia para ser vista
- trata a las personas como individuos
- cohesionado por la confianza y la reciprocidad
- difícil de definir
- esencial para las situaciones que cambian rápidamente o no se entienden todavía completamente

Principales características de la organización formal:

- rigidez, a menos que deliberadamente se altere
- de arriba hacia abajo
- estática
- excelente en la alineación
- jerárquica
- unidos por reglas codificadas y el orden
- fácil de entender y explicar
- fundamental para hacer frente a situaciones que son conocidas y coherentes

Históricamente, algunos han considerado la organización informal como el subproducto de la organización formal. Sin embargo , el enfoque contemporáneo que se sugiere ya en 1925 por Mary Parker Follett el pionero de los centros comunitarios y autor de obras influyentes en la filosofía de gestión, es la integración de la organización informal y la organización formal, reconociendo las fortalezas y limitaciones de cada una. En otras palabras, la integración de la organización informal con la organización formal sustituye a la competencia por la coherencia.

En un nivel social, la importancia de la relación entre las estructuras formales e informales se puede ver en la relación entre la sociedad civil y la autoridad estatal. El poder de la integración de la organización formal y la organización informal también se puede ver en muchas empresas de éxito.

Funciones de las organizaciones informales

Keith Davis sugiere que los grupos informales sirven por lo menos para cuatro funciones principales dentro de la estructura organizativa formal.

1. **Se perpetúan los valores culturales y sociales del grupo**. Algunos valores son por lo general ya en común entre los miembros del grupo informal. El día a día la interacción refuerza estos valores que perpetúan un estilo de vida y preservan la unidad del grupo y la integridad. Por ejemplo, una clase de gestión de la universidad de 50 estudiantes puede contener varios grupos

informales, que constituyen la organización informal dentro de la estructura formal de la clase. Estos grupos pueden desarrollarse a partir de las relaciones de fraternidad o hermandad, residencia dormitorio, equipos de trabajo del proyecto, o disposición de los asientos. Los códigos de vestimenta, peinados, y la participación de los partidos políticos se refuerzan entre los miembros del grupo.

2. Proporciona la condición social y la satisfacción que no se puede obtener de la organización formal. En una organización grande, un trabajador puede sentirse como un número anónimo en lugar de un individuo único. Los miembros de los grupos informales, sin embargo, entre bromas y quejas, comen juntos, juegan y trabajan juntos, y son amigos, lo que contribuye a la autoestima personal, la satisfacción y un sentimiento de valía.

3. Promueve la comunicación entre los miembros. El grupo informal desarrolla un canal de comunicación o sistema para mantener informados a sus miembros acerca de las acciones de gestión y como les van a afectar.
4. Proporciona un control social por la influencia y la regulación del comportamiento dentro y fuera del grupo. El control interno convence a los miembros del grupo para adaptarse a su estilo de vida. Por ejemplo, si un estudiante comienza a usar chaqueta y corbata en clase, los miembros del grupo informal pueden convencerle de que la ropa del estudiante no es aceptable y por lo tanto volver a sandalias, jeans y camisetas. El control externo está dirigido a grupos tales como la gestión, el liderazgo del sindicato, y otros grupos informales.

Desventajas de los grupos informales

Las organizaciones informales también poseen las siguientes desventajas potenciales y problemas que requieren atención de la dirección.

1. La resistencia al cambio.

La perpetuación de los valores y estilo de vida hace que los grupos informales lleguen a ser excesivamente protectores de la cultura y por lo tanto se resisten al cambio. Por ejemplo, si la restricción de la producción era la norma en un grupo de gestión autocrática, debe seguir siéndolo, a pesar de que los cambios de gestión han permitido una administración más participativa.

2. Conflicto de rol.

La búsqueda de la satisfacción del grupo informal puede conducir a los miembros fuera de los objetivos formales de la organización. Lo que es bueno para él y deseado por los miembros del grupo informal no siempre es bueno para la organización. Duplicar el número de pausas de café y la duración del período de la comida puede ser conveniente que los miembros del grupo, pero costoso y poco rentable para la empresa.

3. Rumorología

Mal informados, los empleados comunican información falsa no verificada y que puede crear un efecto devastador en los trabajadores. Esto puede debilitar la moral, establecer las malas actitudes, lo que resulta en desviación o, incluso un comportamiento violento.

4. La conformidad

El control social promueve y alienta la conformidad entre los miembros del grupo informal, con lo que su reticencia a actuar con demasiada agresividad, o actuar en un nivel demasiado alto. Esto puede perjudicar a la organización formal por sofocar la iniciativa, la creatividad y la diversidad de los resultados.

Ventajas de la organización informal

Aunque las organizaciones informales crean desafíos y problemas potenciales para la gestión, también proporcionan una serie de beneficios para la organización formal.

1. Mezcla con el sistema formal

Los planes formales, las políticas, procedimientos y normas no pueden resolver todos los problemas en una organización dinámica, por lo tanto, los sistemas informales que se mezclan con los formales ayudan a realizar su trabajo. Ya en 1951, Robert Dubin reconoció que "las relaciones informales en la organización son una manera de preservar la organización de la autodestrucción que se derivaría de la obediencia literal a las políticas oficiales, las normas, reglamentos y procedimientos".

2. Aligera la carga de trabajo de gestión

Los directivos son menos propensos a controlar a los trabajadores cuando saben que la organización informal está cooperando con ellos. Esto anima a la delegación, la descentralización y un mayor apoyo de los trabajadores del gerente, lo que sugiere una probable mejora en el rendimiento y la productividad general.

3. Subsanar las deficiencias en la capacidad de gestión

Por ejemplo, si un gerente es débil en la planificación financiera y en el análisis, un subordinado de manera informal puede ayudar en la preparación de informes a través de cualquier sugerencia o participación directa. "Actuar como una válvula de seguridad. Los empleados experimentan frustración, tensión, y problemas

emocionales con la dirección y otros empleados. El grupo informal proporciona un medio para aliviar estas presiones emocionales y psicológicas, al permitir a una persona hablar de ellos entre los amigos de forma abierta y sincera.

4. Alentar a la práctica una mejor gestión

Tal vez un beneficio sutil de los grupos informales es que alientan a los administradores para preparar, planificar, organizar y controlar de una manera más profesional.

http://www.enciclopediafinanciera.com/organizaciondeempresas/estructura-organizacion/organizaciones-informales.htm