



**Nombre de alumnos: María Esther
Gómez alegría**

**Nombre del profesor: julio cesar
medina lopez**

Nombre del trabajo: ensayo

Materia: estructura organizacional

Grado: único

Grupo: psicología

Pichucalco, Chiapas a 7 de junio de 2020.

-La estructura de la organización diseña relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía, y el tramo de control de los directivos y supervisores.

2- Muestra el agrupamiento de los individuos en los departamentos y de los departamentos en la organización total.

3- Incluye el diseño de sistemas para asegurar la comunicación efectiva, la coordinación y la integración de esfuerzos entre los departamentos.

Los dos primeros constituyen el marco estructural, el cual conforma la jerarquía vertical, el 3er pertenece al patrón de interacciones entre los empleados organizacionales, una estructura ideal alienta a los empleados a proporcionar información y coordinación horizontal, donde y cuando necesitarla.

La estructura de la organización está reflejada en el siguiente organigrama, solo así se puede conocer la configuración básica de toda la actividad, el organigrama es la representación visual de un conjunto completo de actividades y procesos subyacentes a una organización, el cuadro para comprender como una organización trabaja.

ALTERNATIVAS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

El diseño global de la organización indica 3 cosas: Actividades laborales requeridas, relaciones de subordinación y agrupamiento departamental.

- Actividades laborales requeridas: Se establecen departamentos para cumplir con las actividades q se consideran valiosas.
- Relaciones de subordinación: Luego de establecer departamentos se debe de acoplar las actividades y departamentos en la jerarquía organizacional. Las relaciones de subordinación se conocen también como línea de mando.
- Opciones de agrupamiento departamental: tales como agrupamiento funcional, multienfoque, horizontal, de red virtual, divisional. Estos tienen repercusión sobre los empleados porque comparten un supervisor y comparten recursos comunes, son responsables de manera conjunta del desempeño y tienden a identificarse y a colaborar entre si, veamos:

Agrupamiento funcional: concentra a los empleados q se desempeñan en funciones similares

Agrupamiento divisional: Indica q la organización está organizada de acuerdo con lo que la organización produce

Agrupamiento multienfoque: Implica q una organización adopte dos alternativas de agrupamiento simultáneo.

Agrupamiento horizontal: Significa q los empleados están organizados entorno a los procesos centrales de la actividad, al trabajo integral y a los flujos de material y de la información que proporcionan valor en forma directa los clientes.

La estructura está creada alrededor de procesos centrales transnacionales y no de tareas, funciones o geografía, así se eliminan barreras entre departamentos.

Los equipos independientes, no individuales son la base del diseño y desarrollo organizacionales.

Los dueños de los procesos tienen la responsabilidad de cada proceso central en toda su magnitud.

La gente en el equipo está dotada de capacidades, herramientas, motivación y autoridad para hacer que las decisiones se centren en el desempeño del equipo. Los miembros del equipo están capacitados en varias disciplinas para poder desempeñar el trabajo de otro y habilidades combinadas para poder realizar una tarea organizacional importante.

Los equipos tienen la libertad de pensar con creatividad y responder con la flexibilidad ante los nuevos retos que surjan.

Los clientes son el motor de la corporación horizontal. La efectividad se mide mediante objetivos de desempeño de final del proceso

Una estructura que combina características de los diferentes enfoques de cada estructura delineada anteriormente. Estas estructuras suelen utilizarse en entornos cambiantes debido a que ofrecen a la organización una mayor flexibilidad

SINTOMAS DE DEFICIENCIA ESTRUCTURAL

La toma de decisiones se retrasa o carece de calidad. Encargados de tomar decisiones están sobrecargados o la jerarquía canaliza demasiados problemas a ellos.

La organización no responde de manera innovadora ante un entorno cambiante. Puede ser que los departamentos no están coordinados en forma horizontal

El desempeño de los empleados se deteriora y las metas no están siendo alcanzadas. La calidad laboral puede disminuir porque la estructura no proporciona metas, responsabilidades y mecanismos para la coordinación bien definidos
Demasiado conflicto es evidente.

el uso de sistemas de información transfuncionales es un método contemporáneo de vinculación. Los sistemas computarizados de información permiten a los directivos y trabajadores intercambiar información en forma rutinaria acerca de los problemas, oportunidades, actividades y decisiones.

2-Contacto directo: Un nivel superior de la vinculación horizontal es el contacto directo entre los directivos o empleados que son afectados por un problema.

3-Fuerzas de tarea: son comités temporales compuestos por representantes de cada unidad organizacional afectada por un problema.

4-Integradores de tiempo completo: tienen nombre: como Gerente de producto, gerente de proyecto, gerente de programa, su única misión es coordinar varios departamentos desde afuera.

5-Equipos: Tienden a ser el mecanismo de vinculación horizontal más sólido, los equipos son fuerzas de tarea permanentes y a menudo se utiliza con un integrador de tiempo completo.

