



Nombre del alumno: Roblero Vázquez Paulo Sergio

Nombre del profesor: Alfonzo Rodríguez Myreille Eréndira

Nombre del trabajo: Súper Nota

Materia: Estructuras organizacionales

Grado: 3ro

Grupo: A-13 Administración Y Estrategias de negocios

Comitán de Domínguez Chiapas a 19 de junio del 2020.

Fundamentos de la estructura organizacional

Estructura de la organización

1. La estructura organizacional **designa** relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores.
2. La estructura organizacional **identifica** el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.
3. La estructura organizacional **incluye** el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.

El organigrama puede ser bastante útil para entender cómo funciona una empresa. Muestra las diversas partes de una organización, su interrelación y la manera en que cada posición

Perspectiva de procesamiento de la información referente a la estructura

debe estar diseñada de tal modo que proporcione el flujo de información vertical y horizontal necesario para alcanzar las metas generales de la organización

Modelos de diseño organizacional

Diseños funcionales, divisionales y geográficos

El agrupamiento funcional y divisional son los dos métodos más comunes para el diseño estructural.

Estructura funcional

En una estructura funcional, las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización.

Estructura funcional con vínculos horizontales

En un estudio reciente se observó que la organización por funciones sigue siendo el planteamiento dominante para el diseño organizacional

Estructura divisional

En este caso, el término estructura divisional se utiliza como el término genérico para lo que a veces se denomina como estructura de producto o unidades estratégicas de negocio.

Estructura geográfica

Otra base para el agrupamiento estructural son los usuarios y los clientes de la organización. La estructura más común de esta categoría es la geografía

Estructura matricial

A veces, la estructura de una organización tiene que ser multifocal para enfatizarse al mismo tiempo en el producto y la función o el producto y la geografía

Condiciones para la matriz

- **Condición 1.** Existe presión por compartir los recursos escasos entre las líneas de productos.

Condición 2. Existe la presión del entorno para dos o más resultados críticos, como conocimientos técnicos profundos

Condición 3. El dominio del entorno de la organización es complejo e inseguro

existen por un propósito. Los altos directivos deciden sobre el intento estratégico de la organización, incluyendo una misión específica que debe cumplirse.

Aplicaciones del diseño estructural

Se aplica cada tipo de estructura en diferentes situaciones y cumple con distintas necesidades.

Al describir las diversas estructuras, se mencionaron brevemente las condiciones como estabilidad o cambio en el entorno y tamaño organizacional relacionadas con la estructura.

Cada forma de estructura: funcional, divisional, matricial, horizontal, de red o híbrida, representa una herramienta que puede ayudar

La estructura funcional es adecuada cuando se debe coordinar la organización a través de la jerarquía vertical y la importancia de la eficiencia para cumplir las metas organizacionales

la decisión más importante que toman los gerentes acerca del diseño estructural es encontrar el equilibrio correcto entre el control vertical y la coordinación horizontal, dependiendo de las necesidades de la organización.

Características del diseño organizacional

- La estructura se crea en torno a procesos centrales transfuncionales en vez de tareas, funciones o geografía
- Los equipos autodirigidos son la base del diseño y el desempeño organizacionales, no los individuos
- Los dueños del proceso tienen la responsabilidad absoluta de cada proceso central
- Las personas en el equipo reciben las habilidades, herramientas, motivación y autoridad para tomar decisiones centrales para el desempeño del equipo
- Los equipos tienen la libertad de pensar creativamente y responder de modo flexible ante los desafíos que surjan.
- Los clientes dirigen la corporación horizontal. La efectividad se mide mediante objetivos de desempeño al final del proceso
- La cultura es un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora

Estructuras híbridas

La mayoría de las empresas combina las características de las estructuras funcional, divisional, geográfica, horizontal y de red para aprovechar las fortalezas de varias estructuras y evitar algunas de las debilidades

Alternativas del diseño organizacional

Actividades de trabajo requeridas:

Los departamentos se crean para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la empresa.

Relaciones de subordinación:

Una vez definidos los departamentos y las actividades de trabajo requeridas, la siguiente pregunta es cómo deben conjuntarse estas actividades y departamentos en la jerarquía organizacional.

Opciones de agrupamiento departamental:

-El **agrupamiento departamental** afecta a los empleados porque comparten un supervisor

El **agrupamiento funcional** congrega empleados que desempeñan funciones o procesos de trabajo o que aportan conocimientos

El **agrupamiento divisional** son personas organizadas con base en lo que produce la organización.

En el **agrupamiento multifocal**, una organización adopta simultáneamente dos o más alternativas de grupos estructurales

Agrupamiento horizontal significa que los empleados se organizan en torno a procesos de trabajo centrales

El **agrupamiento de red virtual** es el enfoque más reciente para los grupos departamentales.