

Fundamentos de la estructura organizacional

Aplicaciones del diseño estructural

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

Cada forma de estructura: funcional, divisional, matricial, horizontal, de red o híbrida, representa una herramienta que puede ayudar a que los gerentes hagan una organización más efectiva, dependiendo de las demandas de su situación.

Por último, 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. El control vertical se asocia a las metas de eficiencia y estabilidad, en tanto la coordinación horizontal se asocia al aprendizaje, innovación y flexibilidad.

Estructuras híbridas

suelen utilizarse en entornos de cambios rápidos porque ofrecen a la organización una mayor flexibilidad. Es combinar las características de las estructuras funcional y divisional.

Cuando una corporación crece mucho y tiene varios productos o mercados, por lo común se organiza en divisiones autónomas de cierto tipo.

Un segundo método híbrido se utiliza cada vez mayor en la actualidad ya que combina las características de las estructuras funcional, divisional y horizontal.

Estructura de la organización

identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total no obstante identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.

Características del diseño organizacional

se crea un entorno a procesos centrales transfuncionales en vez de tareas, funciones o geografía. Por eso se anulan los límites entre departamentos los equipos autoguidados son la base del diseño y el desempeño organizacionales, no los individuos

Perspectiva de procesamiento de la información referente a la estructura

Se pretende que proporcione el flujo de información vertical y horizontal necesario para alcanzar las metas generales de la organización. Si la estructura no encaja en los requerimientos de información de la organización, las personas reciben muy poca información o dedican tiempo a procesar la que no es vital para sus tareas, reduciendo así la efectividad.

Alternativas del diseño organizacional

Se crean con un fin ciertos departamentos para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la empresa. Las organizaciones definen los puestos, departamentos o divisiones nuevos como una forma de lograr nuevas tareas que la organización considera valiosas

Modelos de diseño organizacional

Se crean una estructura funcional, las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización. Se consolidan los conocimientos y habilidades humanas con respecto de las actividades específicas, ofreciendo conocimientos profundos de valor para la organización. Esta estructura es más eficaz cuando el vasto conocimiento experto es fundamental para alcanzar las metas organizacionales