



UNIVERSIDAD DEL SURESTE
ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIAS
EMPRESARIALES

DANIELA DIAZ LOBOS

CARLOS RODRIGO GUILLEN

5 de mayo del 2020

Dimensiones estructurales

La teoría organizacional proporciona las herramientas para analizar y entender de qué manera una empresa grande y poderosa, como Lehman Brothers, puede morir, y una empresa como Bank of America puede surgir casi de la noche a la mañana como un gigante en la industria. Nos permite comprender cómo una banda como los Rolling Stones, que opera como una organización de negocios mundial muy avanzada, puede gozar de un éxito fenomenal durante casi medio siglo, mientras que algunos grupos musicales con un talento igual o superior no sobreviven más que un par de éxitos. La teoría organizacional ayuda a explicar qué sucedió en el pasado, así como lo que podría suceder en el futuro, con el fin de administrar las organizaciones en forma más efectiva.

Globalización

Las organizaciones exitosas actuales se sienten como en casa en cualquier parte del mundo. Las empresas pueden ubicar distintas partes de la organización en cualquier lugar donde tenga sentido que estén: la alta gerencia en un país, el conocimiento técnico y la producción en otros.

Las tendencias relacionadas son el outsourcing global, o la contratación de algunas funciones de las organizaciones en otros países, y la sociedad estratégica con empresas extranjeras para obtener una ventaja global. En una encuesta que Bain & Company realizó en 2007 entre gerentes, casi 50% de ellos dijo que considera que las adquisiciones más allá de las fronteras son cruciales para su competitividad futura.

Factores de contingencia

Existen varios factores que influyen materialmente en el número de niveles que se establezcan; estos son: 1. Capacitación del subordinado. Cuanto mayor sea la capacitación, menor será la relación necesaria entre superior y subordinado. Los subordinados bien capacitados no sólo requieren menos tiempo del gerente, sino también menos contacto con este. 2. Claridad de la delegación de la autoridad. Aunque la capacitación permite a los gerentes reducir la frecuencia y la duración de contactos que consumen tiempo, la causa principal de la gran carga de tiempo en las relaciones entre superior y subordinado ha de buscarse en una organización mal diseñada y confusa. Si quien decide delega claramente autoridad para emprender una tarea bien definida a un subordinado bien capacitado, este

puede realizarla con un mínimo de tiempo y atención por parte del superior. 3. Claridad de los planes. Gran parte del carácter del trabajo de un subordinado queda definido por los planes a cumplir; si ellos están bien estructurados, si se ha delegado la autoridad para realizarlos y el subordinado comprende lo que se espera, se necesitará menos supervisión. 4. Uso de estándares objetivos. Un gerente debe averiguar, por observación personal o mediante normas objetivas si los planes se cumplen. 5. Rapidez de cambio. Esta es una determinante importante para la formulación de políticas y su estabilidad.

Modelos estructurales básicos

La estructura comprende la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades en una organización, así como las relaciones entre los gerentes y los empleados, entre los gerentes y entre los empleados. Los departamentos de una organización pueden estructurarse formalmente en tres formas básicas: por función, por producto/mercadeo o en forma de matriz.

Organización funcional

La organización por funciones reúne, en un departamento, a todos los que se dedican a una actividad o a varias relacionadas, que se denominan funciones. Es el tipo de estructura organizacional, que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones para cada tarea