



**Nombre de alumno:**

José Antonio Rodríguez Gómez.

**Nombre de la profesora:**

Myreille Eréndira Rodríguez Alfonso.

**Nombre del trabajo:**

Supernota.

**Materia:**

Estructuras Organizacionales.

**Grado: 3**

**Grupo: Medicina Veterinaria y Zootecnia.**

Comitán de Domínguez Chiapas a 19 de junio de 2020.



Todas las empresas tienen un propósito, la ventaja competitiva, la competencia central y las estrategias son los 3 elementos sobre los que los altos directivos deciden en el intento estratégico de la organización

## ESTRUCTURA

Existen 3 componentes clave en la estructura de la organización, son los 3 elementos sobre los que los altos directivos deciden en el intento estratégico de la organización. Los primeros 2 componentes son el marco estructural, el tercer componente hace referencia al esquema de interacciones entre los empleados de la organización, para que brinden información horizontal. Todo esto se ve reflejado en un organigrama

## PERSPECTIVA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA ESTRUCTURA

La organización debe estar diseñada de modo que la información que circule a través de la organización sea de manera vertical y horizontal, para que la empresa alcance el éxito y cumpla sus objetivos. La organización decide orientarse hacia una organización tradicional diseñada al énfasis en la comunicación y el control vertical o bien, se orienta en una organización contemporánea se enfoca en la comunicación y la coordinación horizontal. En este punto está marcada la centralización, donde los problemas y decisiones se canalizan a niveles superiores de la jerarquía para su solución, cuando la autoridad de la toma de decisiones se delega a los niveles organizacionales más bajos



Información de manera vertical, están diseñados para el control, utilizan instrumentos específicos, como la referencia jerárquica, reglas y planes, sistemas de información vertical. En conjunto ayudan a resolver problemas sin molestar a nadie y hacer más eficaz la jerarquía

Información de manera horizontal, están diseñadas para la coordinación y colaboración, se basa en los siguientes instrumentos: sistema de información, contacto directo, fuerza de tarea, integrador de tiempo completo equipo. En conjunto se crean roles y comités para buscar innovaciones con la tecnología

## ALTERNATIVAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

Actividades de trabajo requeridas: se ve reflejado en los departamentos que crean únicamente tareas que traigan beneficio.

Indicará 3 cosas:

Relaciones de subordinación: crea una cadena de mando representado en un organigrama.

Opciones de agrupamiento departamental: existen 6 tipos de agrupamiento

- Departamental
- Funcional
- Divisional
- Multifocal
- Horizontal
- Red virtual

## Modelos de diseño organizacional

Son métodos usados para el diseño estructural, existen 6 métodos o estructuras

Funcional: actividades agrupadas en función del nivel inferior al superior y los conocimientos son consolidados.

Vínculos horizontales: se usan sistemas de información y contacto directo entre departamentos.

Divisional: las divisiones se pueden organizar en base en los productos individuales.

Geográfica: cada empresa usa a su favor los elementos que se encuentren en su región.

Matricial: la empresa se centra en ser multifocal, es una forma sólida de vínculo horizontal. Tiene 3 condiciones.

Horizontal: organiza a los empleados en torno a los procesos centrales.

## Características del diseño organizacional

La principal característica es que la estructura se crea en torno a procesos centrales transfuncionales en vez de tareas, la base del diseño y el desempeño organizacionales serán los equipos autodirigidos y no los individuos, es por eso que los dueños del proceso tienen toda la responsabilidad del proceso central y todas las personas que formen parte del equipo deberán de recibir habilidades, herramientas y motivación para tomar decisiones centrales para el desempeño del equipo, para que así tengan la libertad de pensar creativamente y responder de modo flexible ante los desafíos. Por otra parte, los clientes dirigen la corporación horizontal, ya que la efectividad se mide a través de objetivos de desempeño al final de todo. La cultura es un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora continua, ya que valora el bienestar y responsabilidad de los empleados. Aunque muchas empresas usan una estructura híbrida, de esta manera se combinan varios métodos, así se fortalece la eficacia y se evitan algunas debilidades

## Aplicaciones del diseño estructural

La aplicación del diseño dependerá de la situación, cumpliendo distintas necesidades. Cada empresa buscará una forma de estructura, buscando siempre mejorar la eficiencia de esta misma. Cada gerente es responsable de buscar el equilibrio entre la entre el control vertical y la coordinación horizontal, las estructuras son diferentes y cada empresa usa la más conveniente.

## **Fuentes de consulta.**

Universidad Del Sureste. Antología de Estructuras Organizacionales. 2020. pág. 35-58.

Recuperado el 19 de junio de 2020.