



**Nombre de alumno: FLORISELDA
VELÁZQUEZ MENDEZ**

**Nombre del profesor: JEZABEL IVONNE
SILVESTRE**

Nombre del trabajo: ENSAYO

Materia: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Grado: 3 CUATRIMESTRE

PASIÓN POR EDUCAR

Grupo: A

Frontera Comalapa, Chiapas a 07 de junio del 2020.

2.4 FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

En este ensayo hablaremos de los fundamentos de la estructura organizacional, tales como sus modelos de diseño, sus características, las estructuras híbridas y de sus aplicaciones del diseño organizacional. Para empezar, una estructura organizacional es la forma de organización interna y administrativa de una empresa u organización.

A continuación le hablaremos de todas sus clasificaciones y métodos que poseen dichos fundamentos, para obtener mayor detalle de cada función de la estructura organizacional.

LOS DISEÑOS FUNCIONALES, DIVISIONALES Y GEOGRÁFICOS

Es el agrupamiento funcional y divisional son los dos métodos más comunes para el diseño estructural que serían los siguientes:

Estructura funcional

En 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, la estructura puede ser bastante efectiva si la coordinación horizontal requerida es mínima.

Estructura funcional con vínculos horizontales

Es una estructura basada en la colaboración entre los individuos y la igual distribución de poder. Los gerentes mejoran la coordinación horizontal con el uso de sistemas de información, contacto directo entre departamentos, integradores de tiempo completo o gerentes de proyecto, fuerzas de tarea o equipo, la organización por funciones sigue siendo el planteamiento dominante para el diseño organizacional.

Estructura divisional

Se utiliza como el término genérico para lo que a veces se denomina como estructura de producto o unidades estratégicas de negocio, es un tipo de configuración organizativa que

agrupa a los empleados que son responsables por un tipo particular de producto o servicio en el mercado, de acuerdo al flujo de trabajo y consiste generalmente en varios equipos de trabajo paralelos que se enfocan en un solo producto o línea de servicio. Es excelente para lograr la coordinación entre departamentos funcionales, sirve cuando las organizaciones ya no pueden controlarse adecuadamente a través de la jerarquía vertical tradicional y las metas están dirigidas a la adaptación y el cambio.

Estructura geográfica

Permite a las empresas a utilizar, las personas con experiencia local para llevar a cabo las operaciones de la empresa, las empresas pueden tener dificultades para ejecutar una estructura de organización geográfica, ya que no permite la toma de decisiones centralizada. Otra base para el agrupamiento estructural son los usuarios y los clientes de la organización, esta estructura se enfoca en los gerentes y empleados en regiones geográficas específicas y metas de ventas.

Estructura matricial

Es aquella donde hay múltiples líneas de reporte, esto es, gente que tiene más de un jefe formal, la matriz se puede usar cuando tanto el conocimiento experto técnico y la innovación del producto, así como los cambios son importantes para alcanzar las metas organizacionales. La matriz es una forma sólida de vínculo horizontal, la única característica de la organización matricial es que se implementen simultáneamente las divisiones de productos y las estructuras funcionales.

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 (estructura funcional) y frecuencia de los productos nuevos (estructura divisional).

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

Estructura horizontal

Organiza a los empleados en torno a los procesos centrales. Por lo general, las organizaciones cambian hacia una estructura horizontal durante un proceso llamado

reingeniería, la estructura horizontal de hecho elimina la jerarquía vertical y las antiguas fronteras departamentales. Cada vez más organizaciones están cambiando de estructuras funcionales jerárquicas a estructuras basadas en procesos horizontales.

2.5 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 cultura es un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora continua.

2.6 ESTRUCTURAS HÍBRIDAS

Suelen utilizarse en entornos de cambios rápidos porque ofrecen a la organización una mayor flexibilidad, un tipo de híbrido que con frecuencia se usa es combinar las características de las estructuras funcional y divisional. En particular, la mayoría de las organizaciones grandes utiliza a menudo una estructura híbrida que combina las características de varios métodos diseñados para necesidades estratégicas específicas. Con frecuencia se prefiere una estructura híbrida por encima de la estructura funcional pura, divisional, horizontal o de red virtual porque puede ofrecer algunas de las ventajas de cada una y superar algunas de las desventajas.

2.7 APLICACIONES DEL DISEÑO ESTRUCTURAL

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 a que los gerentes hagan una organización más efectiva, dependiendo de las demandas de su situación. 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, 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.

REFERENCIAS

Daft Richard. (2014). Teoría y diseño organizacional. Cengage Learning

Munch galindo, Lourdes (2012). Organización y diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. Trillas

Rodríguez Valencia Joaquín (2011). Reorganización de la empresa. El cambio en la estructura organizacional. Trilla