

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

LIC. JEZABEL IVONNE SILVESTRE MONTEJO

PESENTA: SILVIA FLORIDANI VELAZQUEZ PEREZ.

TRABAJO: ENSAYO

GRADO, SEMESTRE Y MODALIDAD

3ER CUATRIMESTRE "C". LIC. CONTADURIA PÚBLICA Y FINANZAS,
SEMIESCOLARIZADO.

FRONTERACOMALAPA, CHIAPAS.

07/06/2020

INTRODUCCIÓN

Modelos de diseño organizacional

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

En la estructura funcional las actividades se agrupan por función común de manera que lo hacen del nivel inferior al nivel superior de la organización. De igual manera es más eficaz cuando el vasto conocimiento es experto y fundamental para alcanzar las metas organizacionales, cuando dicha organización es controlada y coordinada a través de la Jerarquía vertical eficiencia es importante. También puede ser bastante efectiva si la coordinación horizontal es mínima.

DESARROLLO

Estructural funcional con vínculos horizontales.

Esta organización por funciones sigue siendo dominante para el diseño organizacional, pero en la actualidad, no todas las empresas han logrado alcanzar éxito bajo una estructura estrictamente funcional. Las organizaciones compensan la Jerarquía funcional vertical con la instalación de vínculos horizontales. Como los gerentes que mejoran la coordinación horizontal con el uso de sistemas de información, contacto directo entre los departamentos, integradores de tiempo completo o gerentes de proyecto, fuerzas de tarea o equipo.

Estructura divisional.

El término estructura divisional se denomina como estructura del producto o unidades estratégicas de negocio. Con esta las divisiones se pueden organizar con base en los productos individuales, servicios, grupos de productos, principales proyectos o programas, divisiones, negocios o centros de utilidades. Sus características es que la agrupación se basa en resultados organizacionales. Además es excelente para lograr la coordinación entre departamentos funcionales.

Estructura geográfica

Otra base para el agrupamiento estructural son los usuarios y los clientes de la organización una de las más comunes de esta categoría es la geografía. Y esto se debe a que cada región del país tiene diferentes gustos y necesidades, cada unidad incluye las funciones necesarias para fabricar y comercializar productos o servicios en dicha región. En el caso de las corporaciones multinacionales se crean unidades autónomas para diferentes países y partes del mundo.

Estructura matricial

A la estructura de una organización tiene que ser multifocal por enfatizarse al mismo tiempo en el producto en el producto y la geografía. Con frecuencia, la estructura matricial es la respuesta cuando las organizaciones consideran que no funciona la combinación de las estructuras funcionales, diversas y geográficas con los mecanismos de vinculación horizontal. La estructura matricial es semejante al uso de integradores de tiempo completo o gerentes de productos. Excepto que la estructura matricial los gerentes del producto horizontal, reciban una autoridad forma igual ala de los gerentes funcionales. (Vertical)

Condición para la matriz

Una doble jerarquía puede parecer una forma inusual de diseñar una organización, pero la matriz es la estructura correcta cuando se tiene la siguientes condiciones:
.Condición 1. Existe la presión por compartir los recursos ex cosas entre las líneas de

producto, por lo general la organización es de tamaño mediano y tiene un número moderado de líneas de producto.

.Condición 2 Existe la presión del entorno para dos o más resultados críticos como par conocimientos técnicos profundo (estructura funcional) y frecuencia de los productos nuevo (estructura divisional).

.Condición 3 El dominio del entorno de la organización es complejo e inseguro. Bajo estas tres condiciones las líneas de autoridad vertical y horizontal deben recibir el mismo reconocimiento.

Por ello, se crea una autoridad dual para que el equilibrio del poder entre ellos sea el misma. La matriz formaliza los equipos horizontales junto con la jerarquía vertical tradicional y procura dar un equilibrio a ambos.

Estructura horizontal.

Un enfoque organizacional reciente es la estructura horizontal que organiza a los empleados en torno a los procesos centrales. Un proceso se refiere a un grupo organizado de tareas y actividades relacionadas que trabajan en un conjunto para transformar los insumos o resultados que generan valor para los clientes. La reingeniería cambia la forma de pensar de los gerentes respecto a cómo se debe llevar a cabo el trabajo. La estructura horizontal de hecho elimina la jerarquía vertical y las antiguas fronteras departamentales. Este método estructural es una amplia respuesta a cambios profundos que han ocurrido en el lugar de trabajo y en el entorno de negocios en los últimos 15 a 20 años.

Características del diseño organizacional.

Dicha organización tiene las siguientes características son.

*La estructura se crea en torno a procesos centrales transnacionales en vez de tareas, funciones o geografías.

*Los equipos auto dirigidos 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 a 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 lo mejor y continua.

Estructura híbridas

Como aspecto práctico, muchas estructuras en el mundo real no existen en las formas puras que hemos descrito. Un tipo de híbrico que con frecuencia se usa en cambiar las características de las estructuras funcional y divisional. Las funciones que son importantes para cada producto o mercados se descentralizan en unidades autónomas. Cada vicepresidente de línea de productos ahora está a cargo de las funciones para ese producto como Marketing, Planeación, Suministro y distribución y manufactura. Un segundo método híbrido de uso cada vez es mayor a la actualidad es combinar las características de las estructuras funcional, divisional y horizontal. Un ejemplo de este tipo de híbrido es la División de Servicio al Cliente de Ford Motor Compony, una operación global conformada por 12 000 empleados que presentan sus servicios en casi 15 000 concesionarias. En una organización enorme como Ford, los gerentes pueden emplear una variedad de características estructurales para satisfacer las necesidades de toda la organización.

Aplicaciones del diseño estructural.

Se aplica cada tipo de estructura en diferentes situaciones y cumple con distintas necesidades, cada forma estructural, funcional, divisional, matricial, horizontal, de red o híbrica representa una herramienta que puede ayudar a que los gerentes hagan una organización más efectiva. La estructura funcional es adecuada cuando se debe coordinar la organización otra vez de la jerarquía vertical y la importancia de la eficiencia para cumplir las metas organizacionales. La estructura horizontal posibilita que las organizaciones se diferentes entre sí y respondan con prontitud a los cambios, pero a expensas del uso eficiente de los recursos.

CONCLUSION.

Al realizar este trabajo se han realizado y comprendido cada uno de los temas y se han logrado entender la importancia de cada uno de ellos y como poder aplicarlos en la vida cotidiana dentro de un ámbito laboral aplicando los diferentes tipos de estructuras.