

**Universidad del sureste**

**Materia:**

Estructura organizacional

**Tema:**

Ensayo

**Nombre del docente:**

Jezabel Ivonne

**Nombre del alumno:**

Brenda luz Vázquez morales

**Cuatrimestre:3er**

**Fecha/19/6/220**

## **Estructura 2.5 modelo de diseño organizacional**

En una estructura funcional 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. En un estudio reciente se observó que la organización por funciones sigue siendo el planteamiento dominante para el diseño organizacional. Sin embargo, en el mundo dinámico de la actualidad muy pocas empresas pueden tener éxito bajo una estructura estrictamente funcional. Las organizaciones compensan la jerarquía funcional vertical con la instalación de vínculos horizontales, como se describió antes en este capítulo. Los gerentes mejoran la coordinación horizontal con el uso de sistemas de información, contacto directo entre departamento, integradores de tiempo completo o gerentes de proyecto, fuerzas de tareas o equipo. En este caso el término de estructura divisional se utiliza con el término genérico para lo que a veces se determina como estructura de producto o unidades estratégicas de negocio.

La característica de una estructura divisional es que la agrupación se basa en resultados organizacionales. la estructura funcional se puede diseñar en grupos de productos separados y cada grupo cuenta con los departamentos funcionales de investigación y desarrollo, manufactura contabilidad y márketing.

La estructura divisional fomenta la flexibilidad y el cambio porque cada unidad es más pequeña y se puede adaptar a las necesidades de su entorno, mas aun la estructura descentraliza la toma de decisiones, porque las líneas de autoridad convergen en un nivel más bajo de la jerarquía.

La estructura organizacional divisional es excelente para lograr la coordinación entre departamentos funcionales, sirve cuando la organización ya no puede controlarse adecuadamente a través de la jerarquía vertical tradicional y las metas están dirigidas a la adaptación y el cambio. Así mismo algunas organizaciones

gubernamentales de estados unidos utilizan una estructura divisional para dar un mejor servicio al público. Cada división tiene sus presupuestos, empleados políticos y personales de planeación enfocados a lo que es mejor para cada segmento de contribuyentes en particular. Cada producto se puede adaptar a los requerimientos de los clientes individuales o regiones. Por lo general la estructura divisional funciona mejor en organizaciones con múltiples productos o servicios y suficiente personal para cubrir las unidades funcionales independientes. La toma de decisiones se traslada a las divisiones. Cada división es bastante pequeña para actuar y responder con rapidez a los cambios en el mercado. La organización funcional ofrece reconocimiento de la marca, coordina los servicios para la recaudación de fondos y maneja ciertas funciones administrativas compartidas, al tiempo que se descentraliza a control cotidiano. Y6 la toma de decisiones a las unidades locales o regionales, a veces la estructura de una organización tiene que ser multifocal para enfatizarse al mismo tiempo en el producto y la función o el producto y la geografía. La matriz se puede utilizar cuando tanto como el conocimiento experto técnico y la innovación del producto así como los cambios son importantes para alcanzar las metas organizacionales. La matriz es como una forma solida de vínculo horizontal, la única característica de la organización matricial es que se implementen simultáneamente las divisiones de producto y gerentes funcionales. La estructura matricial es semejante al uso de integradores de tiempo completo o gerentes de producto antes descrito, excepto que en la estructura matricial los gerentes de productos reciben una autoridad formal igual a los gerentes funcionales. Una doble jerarquía puede parecer una forma inusual de diseñar una organización pero la matriz es la estructura correcta cuando se tienen las siguientes condiciones por ejemplo , la organización no es lo bastante grande para asignar de tiempo completo a los ingenieros a cada línea de productos de modo que se asignan parcialmente a varios productos o proyectos, cuando una empresa amplía la reingeniería a una estructura horizontal los empelados de la organización que trabajan en un proceso en particular tiene un acceso fácil y entre sí de modo que pueden comunicar y coordinar sus esfuerzos. El progreso tecnológico se enfoca en la integración basada en la computadora e internet y en

la coordinación, los clientes esperan un servicio mejor y más rápido y los empleados busca oportunidades para ocupar la mente, emprender nuevas habilidades y asumir una mayor responsabilidad.

### **2.5 características del diseño organizacional**

La estructura se crea en torno a procesos centrales transfuncionales en vez de tareas funcionales o geográficas por eso se anulan los límites entre departamentos. Los dueños de procesos tienen la responsabilidad absoluta de cada proceso de suministro de partes y logística de Ford, varios equipos pueden trabajar en actividades como análisis de partes, compras, flujos de material y distribución, pero un dueño del proceso tiene la responsabilidad de coordinarlo por completo. Los que dirigen la corporación horizontal. La efectividad se mide en objetivos de desempeño al final del proceso basado en la meta de dar valor al cliente así como la satisfacción del cliente.

### **2.5 estructuras híbridas**

La mayoría de las empresas combinan las características de las estructuras funcional, divisional, horizontal y de red para aprovechar las fortalezas de varias estructuras y evitar algunas de las debilidades. Cuando una corporación crece mucho y tiene varios productos o mercados, por lo común se organiza en divisiones autónomas de cierto tipo.

### **2.6 aplicaciones de diseño estructural**

Al describir las diversas estructuras se menciona brevemente las condiciones como estabilidad o cambio en el entorno y tamaño organizacional relacionadas con la estructura. Por último la decisión más importante que toman los gerentes acerca del diseño estructural es encontrar el equilibrio correcto en el control vertical y la coordinación horizontal dependiendo de las necesidades de la organización.

