

Ensayo
Antología de
Estructuras organizacionales.
2.4, 2.5, 2.6, 2.7

Lic. Jezabel Ivonne Silvestre Montejo

Alumno:

Ramos Pérez Francisco José

Grupo, Semestre y Modalidad:

(3°A, Domingo)

Lugar: Frontera Comalapa, Chiapas.

Fecha: 7 de junio del 2020.

MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Modelos de diseño organizacional

En la estructura funcional podemos decir que los conocimientos y habilidades humanas con respecto de las actividades específicas, han ofreciendo conocimientos profundos de valor para la organización. Podemos ver que la estructura es más eficaz cuando el conocimiento es experto es fundamental para alcanzar las metas organizacionales, así cuando las organizaciones se deben controlar y coordinar a través de la jerarquía y cuando la eficacia es de suma importancia. Así que La estructura puede ser bastante efectiva si la coordinación horizontal requerida es mínima.

En los sus temas podemos analizar que son de suma importancia y podremos mencionar algunas de sus características como que es:

Estructura funcional con vínculos horizontales.

Es el estudio reciente que las organizaciones por sus funciones siguen 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.

Estructura divisional.

Se dice que se utiliza como un término genérico, por lo que a veces se denomina como una estructura de producto o unidades estratégicas de un negocio. Así que, con esta estructura, las divisiones se pueden organizar con un mejor rendimiento en los productos individuales, servicios, grupos de productos, principales proyectos o programas, divisiones, negocios o centros de utilidades. Y unas de las características de una estructura divisional, es que la agrupación se basa en resultados organizacionales con mayor rendimiento.

En si la estructura organizacional divisional nos habla de una excelente disciplina para lograr la coordinación entre departamentos funcionales. Y nos sirve cuando las organizaciones ya no pueden controlarse debidamente a través de la jerarquía tradicional y las metas están dirigidas a la aplicación y un cambio. Así que esta estructura es muy adecuada para un cambio rápido en un entorno inseguro y ofrece una alta visibilidad de productos o bienes.

Estructura geográfica

Una de estas es que la unidad geográfica incluye las funciones requeridas para fabricar y comercializar bienes o mercancías en una región. Esta estructura se enfoca prácticamente en los gerentes y empleados en las regiones geográficas específicas y metas de las ventas.

Estructura matricial

La matriz se puede usar cuando el conocimiento es práctico y técnico y que la innovación del producto, así como los cambios son muy importantes y que nos sirve para alcanzar las metas organizacionales. Y de que la estructura matricial es la respuesta, cuando las organizaciones consideran que algo no funciona.

Aquí se habla que como se puede manejar los diferentes tipos de estructuras y como cada una de ellas tiene una función diferente.

Nos menciona tres tipos de condiciones que existen para la matriz

Condiciones para la matriz

Que existe presión para así poder compartir los recursos es casos entre los diferentes productos. Por lo que en general, la organización es de un tamaño mediano y de que tiene líneas de producto. Y que tiene la presión del uso compartido y flexible de las personas y de productos.

En segundo lugar, para la condición para la matriz es el entorno para dos o más resultados críticos, como los conocimientos técnicos profundos y de la frecuencia de los productos nuevos.

En tercer lugar, es el dominio del entorno de la organización que es complejo e inseguro. Y los frecuentes cambios externos y de una alta interdependencia entre los departamentos que requieren de una mayor cantidad de coordinación y procesamiento de información en ambas direcciones, vertical y horizontal.

Es estos puntos nos menciona algunas características de la condición para la matriz de que como son y como perjudica en la vida actual o en una empresa.

Estructura horizontal

Un enfoque organizacional reciente es la estructura horizontal, que 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. Cuando una empresa aplica la reingeniería a una estructura horizontal, los empleados de la organización que trabajan en un proceso en particular (como el manejo de las reclamaciones o el cumplimiento con los pedidos) tienen como acceso fácil entre sí, de modo que pueden comunicar y coordinar sus esfuerzos.

Estructuras híbridas.

en las estructuras híbridas nos menciona que suelen utilizarse en entornos de cambios rápidos porque nos ofrecen a las organizaciones una mayor flexibilidad. Un tipo de híbrido que con frecuencia se usa es una manera de combinar las características de las estructuras funcional y divisional.

Un segundo método híbrido podría ser que es de combinar las características de las estructuras funcional, divisional y horizontal. Nos da un claro ejemplo de este tipo de híbrido que es la división de servicio al cliente de Ford Motor Company, una operación global conformada por 12 000 empleados que prestan sus servicios en casi 15 000 concesionarias. y que, a partir del año 1995, cuando Ford lanza su iniciativa "Ford 2000" cuyo objetivo era convertirse en la empresa automotriz líder en el mundo del siglo xxi, y que en los altos directivos estaban cada vez más preocupados por los lamentos respecto al servicio de los clientes.

Aplicaciones del diseño estructural.

en la aplicación de diseño estructural podemos decir que se aplica en cada tipo de estructuras y en diferentes situaciones y que cumple con distintas necesidades. Al describir las diversas estructuras, nos menciona brevemente las condiciones como la permanencia o cambio en el entorno y tamaño organizacional relacionadas con la estructura. Así que acerca del diseño estructural podemos decir que es de encontrar el equilibrio correcto entre el control vertical y la coordinación, horizontal, dependiendo de las necesidades de la organización.

Podemos concluir diciendo que en la antología estructura organizacionales de los subtemas 2.4, 2.5, 2.6, y 2.7 nos da características que nos sirven en la sociedad y de cómo se pueden manejar los diferentes tipos de estructuras y como se manipulan.

Bibliografía: daftc Richard. (2014). Teoría y diseño organizacional. Cengage learning.

Rodríguez valencia Joaquín (2011). reorganigrama de la empresa. El cambio en la estructura organizacional.