



Nombre del alumno: ARACELY MATIAS DIAZ

Nombre del profesor: JEZABEL IVONNE SILVESTRE

Nombre del trabajo: FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL 2

Materia: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Grado: TERCER CUATRIMESTRE

Grupo: "A"

Frontera Comalapa, Chiapas a 07 de junio de 2020.

INTRODUCCIÓN

El diseño organizacional es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones. Se pueden representar las conexiones entre varias divisiones o departamentos de una organización e un organigrama. Un organigrama es una representación de la estructura interna de una organización, donde se indica la forma en que se interrelacionan diversas tareas o funciones.

MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL.

En términos generales un “modelo” es la representación de alguna cosa, o como lo definió Jorge Etkin. “En el sentido más general se llama modelo a un conjunto de elementos, sean estos materiales, símbolos gráficos, ideas o palabras que son utilizadas para representar un fenómeno real con una finalidad práctica” se pueden clasificar los modelos de estructuras organizacionales de la siguiente manera:

1. **Estructura Funcional:** es el factor que dicta la forma en que deben agruparse las actividades, desde los niveles más bajos a los más altos. Dentro de las divisiones funcionales de una organización, los empleados tienden a desarrollar un conjunto especializado de tareas y por lo general sus integrantes comparten la misma profesión. Así, el departamento de contabilidad estaría integrado únicamente por contadores.
2. **Estructura Divisional:** las funciones se pueden organizar en función de sus productos, individuales, servicios y grupo de producto. A veces denominada estructura de producto o unidades estrategias de negocio. Se caracteriza porque el agrupamiento está basado en los resultados organizacionales.
3. **Estructura Geográfica:** en cada zona las personas tienen gustos diferentes, aquí es donde las organizaciones se dividen para poder acoplarse de una manera más adecuada a las necesidades de los clientes.

Estructura Matricial

Muchas veces es la respuesta cuando la organización se da cuenta de las estructuras funcionales, divisionales. La matriz es un sólido método de vinculación horizontal, su característica principal es que tanto la división de productos como la estructura funcional (horizontal y vertical) se implementan de manera simultánea.

Ventajas

- 1 Logra la coordinación necesaria para satisfacer las demandas duales de los clientes
2. Los recursos humanos se comparten de manera flexible entre los productos
3. Adecuada para decisiones complejas y cambios frecuentes en un ambiente inestable
4. Ofrece la oportunidad para el desarrollo de habilidades funcionales y de producto

Estructura Horizontal

Organiza a los empleados alrededor de los procesos centrales.

Ventajas

1. promueve la flexibilidad
2. mejora la calidad de vida de los empleados

ESTRUCTURAS HÍBRIDAS

Esta estructura, reúne algunas de las características importantes de las estructuras anteriormente vistas, la estructura de una organización puede ser de enfoque múltiple, ya que utiliza al mismo tiempo criterios de productos, función y geografía.

Este tipo de estructuración es utilizada mayormente cuando las empresas crecen y tienen varios productos o mercados, además algunas funciones también se centralizan y localizan en oficinas cuya función es relativamente estable. Cuando se combinan características de las estructuras funcionales y divisionales, las organizaciones pueden aprovechar las fortalezas de cada una y evitar alguna de sus debilidades.

Ventajas:

*Permite que la organización persiga la eficacia dentro de las divisiones de productos, igualmente la eficiencia en los departamentos funcionales.

*Proporciona una buena alineación entre la división de productos y los objetivos.

*Los agrupamientos de productos significan una coordinación efectiva dentro de las divisiones,

APLICACIÓN DEL DISEÑO ESTRUCTURAL.

“la distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización de trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización formalización” (Robbins, 2005, p.234).

Por lo tanto una empresa se ve obligada a diseñar una nueva estructura organizacional internamente y potenciar sus procesos apostando a la búsqueda de la máxima eficiencia para mantenerse competitiva dentro de su mercado.

Para realizar un diseño de la estructura organizacional: Se deben tomar en cuenta los factores como el crecimiento o la reubicación de personal que puede traer consigo el diseño de una nueva estructura organizacional, con el fin de hacer un uso eficiente de los recursos y a la vez asegurar que estos cuenten con una adecuada carga.

La estructura organizacional debe estar diseñada de forma tal que todos los colaboradores que requieran coordinación con otros departamentos o proceso puedan coordinar esfuerzos por medio de las líneas de comunicación.

CONCLUSIÓN

El diseño organizacional es la estructura importante de una organización, ya que de ella dependen las áreas con las que se va a trabajar y así mismo las actividades que se deben realizar en cada una de ellas.

Las organizaciones deben de estar siempre a la vanguardia en cuanto a la competencia, estar observando que ocurre allá a fuera para si es necesario implementarlo, tomar la decisión correcta después de un análisis, y si es necesario rediseñar la estructura organización pues innovar para una mayor eficiencia y eficacia. Por ello una buena organización debe de estar dispuesta a cualquier cambio en cualquier momento.