



**NOMBRE DE ALUMNO:**

**ALBERTO EVELI MORALES PÉREZ**

**NOMBRE DEL DOCENTE:**

**EDUARDO ALIKVANN ESCOBAR**

**NOMBRE DEL TRABAJO:**

**CUADRO SINÓPTICO "UNIDAD II"**

**MATERIA:**

**ESTRUCTURA ORGANIZACIONALES**

**GRADO: 4°**

**GRUPO: "B"**

## FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Las organizaciones existen por un propósito. Los altos directivos deciden sobre el intento estratégico de la organización, incluyendo una misión específica que debe cumplirse. La declaración de misión, o metas oficiales, hacen que el propósito y la dirección de una organización sea explícita. Las metas operativas asignan fines específicos que se buscan a través de procedimientos operativos reales.

### Estrategias

Las estrategias pueden incluir cualquier cantidad de técnicas para alcanzar las metas establecidas. Dos modelos para formular las estrategias son las estrategias y fuerzas competitivas de Porter y la tipología estratégica de Miles v Snow.

### Evaluación

La evaluación de la efectividad organizacional refleja la complejidad de las organizaciones como tema de estudio. No hay una medida fácil, simple ni garantizada que ofrezca una evaluación inequívoca del desempeño.

### Enfoque

Ningún enfoque es adecuado para todas las organizaciones, aunque cada uno ofrece algunas ventajas de las que otros carecen. Además, un enfoque más reciente para medir la efectividad es el enfoque del balanced scorecard.

## ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

Existen tres componentes clave en la definición de la estructura organizacional

**1**

La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores.

**2**

La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.

**3**

La estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.

Estos tres elementos de estructura pertenecen a los aspectos vertical y horizontal de la organización. Por ejemplo, los primeros dos elementos son el marco estructural, que es la jerarquía vertical. El organigrama puede ser bastante útil para entender cómo funciona una empresa. Muestra las diversas partes de una organización, su interrelación y la manera en que cada posición y departamento encaja en el todo.

**ALTERNATIVAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL**

El diseño general de la estructura organizacional indica tres cosas: actividades de trabajo requeridas, relaciones de subordinación y agrupamiento departamental.

**Actividades de trabajo requeridas**

Los departamentos se crean para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la empresa. Por ejemplo, en una empresa manufacturera común, las actividades de trabajo caen en un rango de funciones que ayudan a que la organización cumpla sus metas, como la contratación y capacitación de empleados por parte del departamento de recursos humanos.

**Relaciones de subordinación**

Una vez definidos los departamentos y las actividades de trabajo requeridas, la siguiente pregunta es cómo deben conjuntarse estas actividades y departamentos en la jerarquía organizacional. La relación de subordinación, en muchas ocasiones denominada cadena de mando, se representa en un organigrama con líneas verticales.

**Opciones de agrupamiento departamental**

El agrupamiento departamental. Afecta a los empleados porque comparten un supervisor y recursos en común, tienen la responsabilidad conjunta del desempeño y tienden a identificarse y colaborar entre sí. El agrupamiento funcional congrega empleados que desempeñan funciones o procesos de trabajo o que aportan conocimientos y habilidades semejantes.

**MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL**

**DISEÑOS FUNCIONALES, DIVISIONALES Y GEOGRÁFICOS**

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

**Estructura funcional**

En una estructura funcional, las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización.

**Estructura divisional**

En este caso, el término estructura divisional se utiliza como el término genérico para lo que a veces se denomina como estructura de producto o unidades estratégicas de

**Estructura geográfica**

Otra base para el agrupamiento estructural son los usuarios y los clientes de la organización. La estructura más común de esta categoría es la geografía.

**Estructura matricial**

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.

**Estructura horizontal**

Un enfoque organizacional reciente es la estructura horizontal, que organiza a los empleados en torno a los procesos centrales.

**CARACTERÍSTICAS DEL  
DISEÑO  
ORGANIZACIONAL**

Dicha organización  
tiene las siguientes  
características

**Estructura**

La estructura se crea en torno a procesos centrales transfuncionales en vez de tareas, funciones o geografía. Por eso se anulan los límites entre departamentos.

**Equipos**

Los equipos autoguidados son la base del diseño y el desempeño organizacionales, no los individuos. Schwa, un restaurante en Chicago que sirve comidas con platos múltiples.

**Proceso**

Los dueños del proceso tienen la responsabilidad absoluta de cada proceso central. Por ejemplo, en el caso del proceso de suministro de partes y logística de Ford.

**Personas**

Las personas en el equipo reciben las habilidades, herramientas, motivación y autoridad para tomar decisiones centrales para el desempeño del equipo.

**Cientes**

Los clientes dirigen la corporación horizontal. La efectividad se mide mediante objetivos de desempeño al final del proceso (basado en la meta de dar valor al cliente)

**Cultura**

La cultura es un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora continua. La cultura valora el empowerment, la responsabilidad y el bienestar de los empleados.

**ESTRUCTURAS  
HÍBRIDAS**

Como aspecto práctico, muchas estructuras en el mundo real no existen en las formas puras que hemos descrito en este capítulo. 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.

**Híbrido funcional y  
divisional**

Un tipo de híbrido que con frecuencia se usa es combinar las características de las estructuras funcional y divisional. Cuando una corporación crece mucho y tiene varios productos o mercados, por lo común se organiza en divisiones autónomas de cierto tipo.

**Sun Petroleum  
Products Corporation**

(SPPC) se reorganizó a una estructura híbrida para responder mejor a los mercados cambiantes. Se crearon tres principales divisiones de productos: combustibles, lubricantes y químicos, las cuales dan servicio a un mercado diferente y requieren una estrategia y estilo de administración diferentes.

**División de Servicio  
al Cliente de Ford  
Motor Company**

Un ejemplo de este tipo de híbrido 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. A partir de 1995, cuando Ford lanza su iniciativa "Ford 2000" cuyo objetivo era convertirse en la empresa automotriz líder en el mundo del siglo xxi