



Nombre de alumno: VIVIANA LIZBETH GARCÍA MORENO

Nombre del profesor: JEZABEL IVONNE
SILVESTRE MONTEJO

Nombre del trabajo CUADRO SINOPTICO

Materia: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Grado: 3

Grupo: Administración de Empresas.

Frontera Comalapa, Chiapas a 22 de Mayo de 2021

FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La declaración de misión hace 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.

La ventaja competitiva es lo que separa a la organización de los demás y le proporciona una ventaja distintiva.

Una competencia central es algo que la organización hace extremadamente bien en comparación con los competidores

Las estrategias pueden incluir cualquier cantidad de técnicas para alcanzar las metas establecidas

La evaluación de la efectividad organizacional refleja la complejidad de las organizaciones como tema de estudio.

Estructura de la organización

Existen tres componentes clave:

1. designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores.
2. identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.
3. el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.

**PERSPECTIVA DE
PROCESAMIENTO DE LA
INFORMACIÓN REFERENTE
A LA ESTRUCTURA**

La organización debe estar diseñada de tal modo que proporcione el flujo de información vertical y horizontal necesario para alcanzar las metas generales de la organización.

Compartir información de forma vertical

Los vínculos verticales se utilizan para coordinar las actividades entre los niveles altos y bajos de una organización y están diseñados principalmente para el control de la organización.

Compartir en forma horizontal

La comunicación horizontal supera los obstáculos entre departamentos y ofrece oportunidades de coordinación entre los empleados, a fin de lograr la unidad de esfuerzos y objetivos organizacionales

**Alternativas
del diseño
organizacional**

Actividades de trabajo requeridas

Los departamentos se crean para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la empresa.

Relaciones 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.
- El agrupamiento funcional congrega empleados que desempeñan funciones o procesos de trabajo o que aportan conocimientos y habilidades semejantes.
- El agrupamiento divisional son personas organizadas con base en lo que produce la organización.
- En el agrupamiento multifocal, una organización adopta simultáneamente dos o más alternativas de grupos estructurales.
- Agrupamiento horizontal significa que los empleados se organizan en torno a procesos de trabajo central, el trabajo integral, información y flujos de material.
- El agrupamiento de red virtual es el enfoque más reciente para los grupos departamentales.

MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

- **Estructura funcional**

Las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización.

- **Estructura funcional con vínculos horizontales**

Los gerentes mejoran la coordinación horizontal con el uso de sistemas de información, contacto directo entre departamentos, integradores de tiempo completo o gerentes de proyecto, fuerzas de tarea o equipo.

- **Estructura divisional**

Con esta estructura, 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.

- **Estructura geográfica**

Cada unidad geográfica incluye las funciones requeridas para fabricar y comercializar productos o servicios en dicha región.

- **Estructura matricial**

La única característica de la organización matricial es que se implementen simultáneamente las divisiones de productos y las estructuras funcionales (horizontal y vertical).

CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO

ESTRUCTURA HORIZONTAL

- organiza a los empleados en torno a los procesos centrales.
- 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 un acceso fácil entre sí, de modo que pueden comunicarse y coordinar sus esfuerzos.

- La estructura se crea en torno a procesos centrales transfuncionales en vez de tareas, funciones o geografía.
- Los equipos autodirigidos 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 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 la mejora continua.

ESTRUCTURAS HÍBRIDAS

Las estructuras híbridas suelen utilizarse en entornos de cambios rápidos porque ofrecen a la organización una mayor flexibilidad.

Un tipo de híbrido que con frecuencia se usa es combinar las características de las estructuras funcional y divisional.

APLICACIONES DEL DISEÑO ESTRUCTURAL

- Se aplica cada tipo de estructura en diferentes situaciones y cumple con distintas necesidades.
- Por último, la decisión más importante que toman los gerentes acerca del diseño estructural es encontrar el equilibrio correcto entre el control vertical y la coordinación horizontal, dependiendo de las necesidades de la organización.
- s. La estructura funcional utiliza la especialización de tareas y una cadena de mando estricta para obtener el uso eficiente de los recursos escasos.
- la estructura horizontal es adecuada si la organización tiene una gran necesidad de coordinación entre funciones para lograr la innovación y fomentar el aprendizaje. La estructura horizontal posibilita que las organizaciones se diferencien entre sí y respondan con prontitud a los cambios, pero a expensas del uso eficiente de los recursos.