



Nombre de alumno: Aridai Morales Rodríguez

Nombre del profesor: Jezabel Ivonne Silvestre Montejo

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico

Materia: Estructuras Organizacionales

Grado: Tercer cuatrimestre

Grupo: A

FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES

Las metas oficiales y operativas son un elemento clave en las organizaciones porque cumplen con dichas necesidades, al establecer la legitimidad con los grupos externos, ofrecer a los empleados un sentido de dirección y motivación y establecer estándares de desempeño.

COMPETENCIA CENTRAL

es algo que la organización hace extremadamente bien en comparación con los competidores.

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

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.

INTERACCIONES ENTRE LOS EMPLEADOS

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

VENTAJA COMPETITIVA

Se refiere a lo que separa a la organización de los demás y le proporciona una ventaja distintiva.

Identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.

ORGANIGRAMA

En el que se muestra la existencia de los puestos, cómo se agrupan y quién informa a quién, tiene siglos.

PERSPECTIVA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA ESTRUCTURA

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.

REFERENCIA JERÁRQUICA

El primer instrumento vertical es la jerarquía, o cadena de mando con líneas verticales. Si surge un problema que los empleados no saben cómo resolver, se puede referir al siguiente nivel de la jerarquía.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN VERTICAL

El primer instrumento vertical es la jerarquía, o cadena de mando con líneas verticales. Si surge un problema que los empleados no saben cómo resolver, se puede referir al siguiente nivel de la jerarquía.

REGLAS Y PLANES.

Se puede establecer una regla o procedimiento dependiendo de la repetición de los problemas y decisiones de modo que los empleados sepan cómo responder sin comunicarse directamente con su gerente.

PERSPECTIVA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA ESTRUCTURA

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.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Los sistemas de información computarizada permiten a los gerentes y a los trabajadores de línea a través de la organización un intercambio de información rutinario acerca de problemas, oportunidades, actividades o decisiones.

CONTACTO DIRECTO

Una forma de promover el contacto directo es crear un rol de enlace. Una persona de enlace se localiza en un departamento, pero tiene la responsabilidad de comunicar y lograr la coordinación con otro departamento.

INTEGRADOR DE TIEMPO COMPLETO

Un integrador de tiempo completo con frecuencia tiene un puesto como gerente de producto, gerente de proyecto, gerente de programa o gerente de marca. Ella o él no se encuentran en los departamentos y tiene la responsabilidad de coordinar varios departamentos.

FUERZAS DE TAREA

Es un comité temporal compuesto por representantes de cada unidad organizacional afectada por un problema.

EQUIPOS

Se pueden utilizar equipos de proyecto especiales cuando las organizaciones tienen un proyecto a gran escala, una innovación importante o una nueva línea de productos.

ALTERNATIVAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

ACTIVIDADES DE TRABAJO REQUERIDAS

Los departamentos se crean para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la empresa. Las organizaciones definen los puestos, departamentos o divisiones nuevos como una forma de lograr nuevas tareas que la organización considera valiosas.

RELACIONES DE SUBORDINACIÓN

Denominada cadena de mando, se representa en un organigrama con líneas verticales. La cadena de mando debe ser una línea de autoridad ininterrumpida que vincula a las personas de una organización y muestra a quién se le reporta.

OPCIONES DE AGRUPAMIENTO DEPARTAMENTAL

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.

AGRUPAMIENTO FUNCIONAL

Congrega empleados que desempeñan funciones o procesos de trabajo o que aportan conocimientos y habilidades semejantes. Por ejemplo, todas las personas de marketing trabajan juntas para el mismo supervisor

AGRUPAMIENTO DIVISIONAL

Son personas organizadas con base en lo que produce la organización.

AGRUPAMIENTO MULTIFOCAL.

Una organización adopta simultáneamente dos o más alternativas de grupos estructurales. Dichas formas estructurales con frecuencia se llaman matriciales o híbridas. Se analizarán con más detalle en este capítulo.

AGRUPAMIENTO HORIZONTAL

Significa que los empleados se organizan en torno a procesos de trabajos centrales, el trabajo integral, información y flujos de material que ofrecen un valor directamente a los clientes.

MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

ESTRUCTURA FUNCIONAL

Se consolidan los conocimientos y habilidades humanas con respecto de las actividades específicas, ofreciendo conocimientos profundos de valor para 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

La estructura más común de esta categoría es la geografía. Puede ser que cada región del país tenga diferentes gustos y necesidades. Cada unidad geográfica incluye las funciones requeridas para fabricar y comercializar productos o servicios en dicha región.

ESTRUCTURA MATRICIAL

La matriz se puede usar cuando tanto el conocimiento experto técnico y la innovación del producto, así como los cambios son importantes para alcanzar las metas organizacionales.

ESTRUCTURA HORIZONTAL

Las organizaciones cambian hacia una estructura horizontal durante un proceso llamado reingeniería. La reingeniería o reingeniería de procesos de negocio, significa básicamente el rediseño de una organización vertical junto con sus flujos de trabajo y procesos horizontales.

ESTRUCTURAS
HÍBRIDAS

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

APLICACIONES
DEL DISEÑO
ESTRUCTURAL

Cada forma de estructura: funcional, divisional, matricial, horizontal, de red o híbrida, representa una herramienta que puede ayudar a que los gerentes hagan una organización más efectiva, dependiendo de las demandas de su situación. El control vertical se asocia a las metas de eficiencia y estabilidad, en tanto la coordinación horizontal se asocia al aprendizaje, innovación y flexibilidad.