

Nombre de alumna: Roció Daniela Santizo Méndez.

Nombre del profesor: Ramiro Roblero Morales.

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico.

Materia: estructuras organizacionales.

Grado: 4

Grupo: B

Frontera Comalapa, Chiapas a 17 de octubre de 2021

FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

Estructura de la organización.

Las organizaciones existen por un propósito. Los altos directivos deciden sobre el intento estratégico de la organización, incluyendo una misión específica que debe cumplirse. Existen tres elementos de estructura y pertenecen a los aspectos vertical y horizontal de la organización.

La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación.

Por ejemplo: como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores.

La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos.

En departamentos y el de departamentos en la organización total.

La estructura organizacional incluye 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.

El diseño organizacional debe facilitar entre los empleados y departamentos la comunicación que es necesaria para lograr la tarea general de la organización. Los gerentes crean vínculos de información para facilitar la comunicación y coordinación entre los elementos organizacionales.

- 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. Y emplean cualquier instrumento estructural.

Por ejemplo:

- Referencia jerárquica.
- Reglas.
- Planes.
- Sistemas formales de información administrativa.

- Vínculos horizontales se refiere a la comunicación y coordinación horizontal entre departamentos organizacionales.

Instrumentos para mejorar la coordinación horizontal:

- Sistemas de información.
- Contacto directo.
- Fuerza de tareas.
- Integrador de tiempo completo.
- Equipos.

**FUNDAMENTOS
DE LAS
ESTRUCTURAS
ORGANIZACIONAL.**

**Alternativas del
diseño
organizacional.**

Actividades de trabajo
requeridas.

Las organizaciones definen los
puestos, departamentos o
divisiones nuevos como una forma
de lograr nuevas tareas que la
organización considera valiosas.

Conforme las organizaciones son más
grandes y complejas, los gerentes se dan
cuenta que deben llevarse a cabo más
funciones. Las organizaciones definen los
puestos, departamentos o divisiones
nuevos como una forma de lograr nuevas
tareas.

Relaciones de subordinación.

La relación de subordinación, en
muchas ocasiones denominada
cadena de mando, se representa en
un organigrama con líneas
verticales.

La definición de los departamentos y el
esquema de las relaciones de
subordinación definen la forma en que
los empleados se agrupan en
departamentos.

Opciones de 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.
- Agrupamiento divisional.
- Agrupamiento multifocal.
- Agrupamiento horizontal.
- Agrupamiento de red virtual.

**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.

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

Estructura divisional.

La característica de una estructura
divisional es que la agrupación se basa
en resultados organizacionales.

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 matricial.

La estructura matricial es la respuesta cuando las
organizaciones consideran que no funciona la
combinación de las estructuras funcionales,
divisionales y geográficas con los mecanismos de
vinculación horizontal.

**FUNDAMENTOS
DE LA
ESTRUCTURA
ORGANIZACIONAL.**

Estructuras híbridas.

La mayoría de las organizaciones grandes utiliza a menudo una estructura híbrida que combina las características de varios métodos diseñados para necesidades estratégicas específicas.

Las empresas combinan las características de las estructuras funcional, divisional, geográfica, horizontal y de red para aprovechar las fortalezas de varias estructuras y evitar algunas de las debilidades.
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.
Las funciones que son importantes para cada producto o mercado se descentralizan en unidades autónomas. Sin embargo, algunas funciones relativamente estables que requieren economías de escala y una especialización profunda también se centralizan en las oficinas corporativas.

Aplicaciones del diseño estructural.

Se aplica cada tipo de estructura en diferentes situaciones y cumple con distintas necesidades. Al describir las diversas estructuras, se mencionaron brevemente las condiciones como estabilidad o cambio en el entorno y tamaño organizacional relacionadas con la estructura.

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.

La estructura funcional es adecuada cuando se debe coordinar la organización a través de la jerarquía vertical y la importancia de la eficiencia para cumplir las metas organizacionales. La estructura funcional utiliza la especialización de tareas y una cadena de mando estricta para obtener el uso eficiente de los recursos escasos, aunque no permite que la organización sea flexible o innovadora.