



**Nombre del alumno:** Amayrani Lisbeth López Ancheita.

**Nombre del profesor:** Sandra Gálvez Monterroza.

**Nombre del trabajo:** Cuadro Sinóptico (Unidad II).

**Materia:** Estructuras organizacionales.

**Grado:** 3<sup>o</sup> cuatrimestre.

**Grupo:** Administración de Empresas.

Ocosingo, Chiapas a 11 de junio de 2022.

FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

▶ **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA**

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. 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 tercer elemento pertenece al esquema de interacciones entre los empleados de la organización.

▶ **PERSPECTIVA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION REFERENTE A LA ESTRUCTURTA**

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. Si la estructura no encaja en los requerimientos de información de la organización, las personas reciben muy poca información o dedican tiempo a procesar la que no es vital para sus tareas, reduciendo así la efectividad.



**Clasificación**

- Compartir información de forma vertical.
- Compartir en forma horizontal.
- Sistemas de información.
- Contacto directo.
- Fuerzas de tarea.
- Integrador de tiempo completo.
- Equipos.

▶ **ALTERNATIVAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL**

- ◆ **Actividades de trabajo requerida** { 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.
- ◆ **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.

▶ **MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL**

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



**Clasificación de los tipos de Estructuras**

- ◆ **Funcional** { Las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización.
- ◆ **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, etc.
- ◆ **Divisional** { 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.
- ◆ **Geográfica** { 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..
- ◆ **Matricial** { 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.
- ◆ **Horizontal** { Organiza a los empleados en torno a los procesos centrales. Por lo general, las organizaciones cambian hacia una estructura horizontal durante un proceso llamado reingeniería

**CARACTERISTICAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL**

- 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 HIBRIDAS**

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. 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.

Un segundo método híbrido de uso cada vez mayor en la actualidad es combinar las características de las estructuras funcional, divisional y horizontal.

**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 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.