

UNIVERSIDAD DEL SURESTE.

PROF: MVZ. M.C JOSE LUIS FLORES GUTIERREZ



ALUMNO: JOEL ANTONIO SANDOVAL TAGUA

MATERIA: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

El diseño organizativo de la empresa hace referencia al plan que guía la forma en que está estructurada. De él dependerá en buena medida su funcionamiento.

**¿Qué es un modelo organizacional y cuáles son los diseños modelos organizativos de una empresa?**

El modelo organizacional es el punto de partida para la creación del diseño organizativo y, en su elaboración se deben tener en cuenta factores como **el tamaño de la empresa, el número de trabajadores y las funciones que éstos desarrollan, el tipo de procesos que alberga, las vías por las que circula la información y, por supuesto, los objetivos.**

Las organizaciones grandes o que acogen tareas simultáneas suelen tener estructuras ramificadas, con distintos niveles jerárquicos y varios focos de autoridad. En cambio, **las más pequeñas tienden hacia modelos centralizados en los que priman las relaciones cercanas y la comunicación directa.**

**¿Qué elementos influyen en un diseño organizativo?**

**No hay un modelo ideal de estructura corporativa.** Cada empresa debe diseñar [el modelo](http://blogs.udima.es/administracion-y-direccion-de-empresas/libros/introduccion-a-la-organizacion-de-empresas-2/unidad-didactica-2-el-sistema-de-direccion-y-organizacion-principios-y-modelos-organizativos/5-modelos-basicos-de-organizacion/) que más se adapte a sus necesidades y aplicarlo. A la hora de hacerlo, es necesario definir dos elementos básicos:

* **Variables externas:**son todos aquellos elementos que rodean el entorno de la empresa y que, por tanto, no se pueden controlar. Por ejemplo, la dinámica de un determinado mercado o las características culturales de cierto grupo de consumidores. Como mucho, la empresa puede adaptarse a ellas, pero nunca cambiarlas. Son variables tanto positivas como negativas.
* **Variables internas:**se trata de lo que una empresa sí tiene capacidad de controlar e influye directamente en su funcionamiento. Los grupos de trabajo, los grados de autoridad, los departamentos y las relaciones entre el personal son algunas de estas variables.

**¿Qué modelos de organización corporativa existen?**

En la actualidad, es común oír hablar de la **desaparición de jerarquías dentro de las empresas.** Es un modelo propio de la era de las nuevas tecnologías e Internet, donde la información circula a gran velocidad y los procesos internos se gestan entre los distintos integrantes de cada organización.

Sin embargo, aun cuando se estén produciendo cambios significativos en este sentido, los modelos de diseño organizativo están marcados por tres principios básicos.

**¿Cuáles son los diseños organizacionales más comunes?**

Veamos cuáles son y en qué consisten los diseños organizativos más comunes:

**a) Horizontal:**

Las empresas organizadas de esta forma difuminan en la medida de lo posible las jerarquías y distribuyen el trabajo entre todos sus miembros. El objetivo es reducir esfuerzos y mejorar la calidad de las tareas. Es un modelo propio para la especialización de funciones. Los altos cargos apenas intervienen; delegan y son parte activa de los procesos.

**b) Vertical:**

En este modelo priman la autoridad y la jerarquía. Los altos directivos tienen el derecho a determinar las acciones que llevarán a cabo los grupos de trabajo. Es propicio para la formación de líderes. Aunque no es del todo centralizado, sí que da prioridad a las figuras como jefes de sección y a otras unidades de mando.

**c) Equilibrio:**

En este último modelo de diseño organizativo podemos ubicar a las tendencias de la era digital. Se basan en la motivación de los equipos, en la participación de sus integrantes y en una comunicación directa y fluida. Otra característica que lo define es la dirección por objetivos, que consiste en la formación de unidades de trabajo en torno a metas concretas; una vez acabado el proyecto, el grupo de trabajo puede disolverse, pues en muchos casos quienes los integran no forman parte de la compañía. Actúan como adjuntos o consultores.

**ESTRUCTURA HIBRIDA**

Una estructura organizativa híbrida es un enfoque para diseñar la estructura operativa interna de una empresa u otra entidad de una manera que utiliza varios patrones organizativos diferentes, en lugar de depender de un modelo particular. Dependiendo de la naturaleza y el tipo de organización, este enfoque puede combinar varios elementos de estructuras laterales y jerárquicas, creando una combinación única que es ideal para los propósitos y la cultura de la organización involucrada. Por lo general, una estructura organizativa híbrida buscará integrar los elementos más deseables de otros enfoques de organización empresarial en el modelo, mientras organiza la estructura corporativa de manera que cualquier elemento visto como pasivo se mantenga al mínimo.

Existen varias razones por las cuales una compañía u otra entidad consideraría este tipo de estructura organizacional. Uno tiene que ver con la capacidad de ser flexible. Mientras se conservan los elementos autoritarios que se encuentran en una estructura jerárquica, un híbrido también permitiría a varios departamentos disfrutar de un mayor grado de autoridad y responsabilidad dentro de sus áreas individuales. Con este modelo, la compañía estaría mejor preparada para identificar y actuar en oportunidades con mayor velocidad, sin tener que esperar el permiso de aquellos más altos en la compañía u organización. Al mismo tiempo, los controles y equilibrios establecidos ayudan a garantizar que ningún departamento pueda tomar medidas que perjudiquen los intereses del resto de la empresa.

En algunos casos, el concepto de una estructura organizacional híbrida se trata principalmente de la asignación de tareas en términos de lo que se hace internamente para mantener el negocio operando con la máxima eficiencia. En este escenario, cada área o departamento tiene una libertad considerable para administrar sus tareas asignadas, e incluso puede trabajar en estrecha colaboración con uno o dos departamentos para completar tareas relevantes para ambos departamentos. Con un enfoque híbrido, a menudo se hace más hincapié en hacer el trabajo y menos en seguir un procedimiento altamente específico para administrar ese trabajo. Desde esta perspectiva, una estructura organizativa híbrida promueve la creatividad entre los empleados, al tiempo que establece parámetros que mantienen a la empresa en cumplimiento con las regulaciones gubernamentales o los estándares de la industria que puedan aplicarse.

Con una estructura organizativa híbrida, es probable que los empleados se sientan más involucrados en el negocio, ya que existen vías adicionales para participar en la vida real de la empresa, además de simplemente ir a trabajar y realizar tareas de la manera prescrita. Este tipo de organización flexible a menudo tiene disposiciones para permitir a los empleados participar en comités y proyectos que ayudan a fortalecer el negocio, promover la moral y, a veces, generar ideas que a la larga benefician al negocio, a sus propietarios y a todos los que están relacionados con la operación. Si bien aún coloca la responsabilidad final en manos de los propietarios y ejecutivos, pero brinda oportunidades adicionales para que los empleados tomen decisiones y crezcan, el resultado puede ser un negocio dinámico que puede responder a las condiciones cambiantes del mercado con mayor facilidad, inspirar más lealtad de los empleados, y generalmente compiten en casi cualquier tipo de economía.

**DISEÑO**

**Cómo se diseña la estructura organizacional**

Las actividades básicas que supone el proceso de diseño de la estructura organizacional son: (1) Identificar y clasificar las actividades que se deben realizar en la empresa para alcanzar los objetivos propuestos. (2) Agrupar dichas actividades en áreas funcionales o unidades estratégicas. (3) Asignar a cada grupo de actividades un responsable con autoridad para ordenar, supervisar y tomar decisiones. (4) Diseñar y proporcionar los mecanismos necesarios para que se den la comunicación y coordinación entre actividades.

**Cuáles son los parámetros del diseño organizacional**

Los parámetros que guían el diseño de la estructura organizacional son:

1. Especialización del cargo.
2. Formalización del comportamiento.
3. Preparación y adoctrinamiento.
4. Agrupación de unidades.
5. Tamaño de la unidad.
6. Sistemas de planificación y control.
7. Descentralización vertical.
8. Descentralización horizontal.
9. Dispositivos de enlace.

Para qué sirve la estructura organizacional

Los beneficios que tienen las empresas que cuentan con una estructura organizativa bien diseñada son, entre otros:

1. Optimización del recurso humano.
2. Mayor productividad.
3. Mejor clima laboral.
4. Mejor comunicación interna.

**BIBLIOGRAFIA**

* [**https://retos-directivos.eae.es/modelos-de-diseno-organizativo-en-las-empresas/**](https://retos-directivos.eae.es/modelos-de-diseno-organizativo-en-las-empresas/)
* [**https://spiegato.com/es/que-es-una-estructura-organizativa-hibrida**](https://spiegato.com/es/que-es-una-estructura-organizativa-hibrida)
* [**https://www.gestiopolis.com/la-estructura-organizacional/**](https://www.gestiopolis.com/la-estructura-organizacional/)