

Materia: Estructuras organizacionales

Docente: MVZ. José Luis Flores Gutiérrez

Alumno: EMVZ. Jared Abdiel Santos Osorio

Carrera: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Trabajo: Super Nota

Fecha: 06/06/2023

Introducción

El diseño organizacional es un elemento administrativo que se encarga de estructurar ordenada y sinérgicamente las diversas unidades orgánicas de una institución. Asimismo, busca brindar las condiciones racionales óptimas para que pueda operar en el día a día.

El modelo organizacional es la opción escogida por la propia empresa para poder aplicar y desarrollar en la práctica, la estrategia previamente acordada en su planeación. Es el "*modus operandi*" que le permite funcionar de acuerdo a su propia identidad y características empresariales.

El diseño organizacional en los tiempos modernos se ha convertido en un factor de ventaja competitiva para las empresas, motivo por el cual requiere que sean elaborados de manera profesional con fundamentos teóricos y metodologías prácticas, que generen valor a las empresas.

Los modelos organizacionales disponibles a ser adoptados por una institución, comprenden desde aquellos tipificados como clásicos, tradicionales u ortodoxos basados en "áreas", dentro de los cuales se pueden nombrar el funcional, el geográfico, el de productos o servicios, el de clientes, el de turnos, el divisional, el de proyectos, el matricial; hasta los modelos modernos, emergentes o heterodoxos, como son las redes basadas en procesos organizacionales.

El organigrama muestra la estructura organizacional de una empresa en concordancia con el modelo organizacional previamente elegido y su elaboración necesita cumplir con ciertos requisitos técnicos - dimensiones, formas, textos, ubicaciones, líneas, interacciones, etc. - que le den validez y confiablidad a su diseño.

Un primer requisito es ubicar cada unidad orgánica de acuerdo al rol que cumple en la organización de la empresa, pudiendo ser una unidad de dirección, de línea, de apoyo, de asesoría, de control o consultiva. Otro aspecto a considerar, es el tipo de información a ser escrita dentro de cada unidad orgánica, si es jerárquica, funcional, nominal, cantidad u origen. También es importante la elección del tipo de figura o forma en la estética diseño, pudiendo encontrarse opciones como organigramas verticales, horizontales, circulares, semicirculares, radiales, replegados, entre otras.

Los manuales organizacionales son documentos escritos que definen en detalle cada unidad orgánica contemplada en el organigrama en cuanto a funciones, procesos, puestos procedimientos y/o instrucciones a cumplir de acuerdo a los protocolos establecidos por la propia empresa. La importancia de los manuales pueden valorarse en dos sentidos: el primero, desde el punto de vista legal, pues en base al cumplimiento o no de lo estipulado dentro de sus páginas, pueden servir de evidencias que le puede permitir a la empresa sustentar despidos de funcionarios o del otro lado, permitirle al empleado defenderse de injusticias que se puedan cometer contra él; el segundo, desde el punto de vista organizacional, contribuye a la estandarización o normalización de funciones, procesos y/o actividades, de modo que cada trabajador se desempeñe de acuerdo a lo estipulado en los protocolos ahí establecidos y no desempeñarse de acuerdo a lo que personalmente cree que es lo mejor.

El diseño organizacional en los tiempos modernos se ha convertido en un factor de ventaja competitiva para las empresas, motivo por el cual requiere que sean elaborados de manera profesional con fundamentos teóricos y metodologías prácticas, que generen valor a las empresas.

¿Cuáles son los diseños organizacionales más comunes?

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.

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.

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 híbrida.**

Esta estructura, reúne algunas de las características importantes de las estructuras anteriormente vistas, la estructura de una organización puede ser de enfoque múltiple, ya que utiliza al mismo tiempo criterios de productos y función o producto y geografía.

Este tipo de estructuración es utilizada mayormente cuando las empresas crecen y tienen varios productos o mercados, es característico que las funciones principales para cada producto o mercado se descentralicen y se organicen en unidades específicas, además algunas funciones también se centralizan y localizan en oficinas centrales cuya función es relativamente estable y requiere economías de escala y especialización profunda. Cuando se combinan características de las estructuras funcionales y divisionales, las organizaciones pueden aprovechar las fortalezas de cada una y evitar alguna de sus debilidades.

Las ventajas:

Permite que la organización persiga la adaptabilidad y eficacia dentro de las divisiones de productos, igualmente la eficiencia en los departamentos funcionales.

Proporciona una buena alineación entre la división de productos y los objetivos corporativos.

Los agrupamientos de productos significan una coordinación efectiva dentro de las divisiones, y los departamentos funcionales centrales brindan la coordinación en todas las divisiones.

Las desventajas:

Algunas de las organizaciones acumulan personal corporativo para supervisar las divisiones, generando costos administrativos indirectos que se pueden ir incrementando a medida en que crece el personal de oficinas centrales.

Cuando las decisiones se centralizan más y las divisiones de producto pierden su capacidad de responder rápidamente a los cambios en el mercado.

Se crean conflictos entre el personal corporativo y el divisional.

Conclusión

Puedo deducir que el diseño organizacional es de vital importancia para las empresas para las empresas ya que con eso vemos la división de cargos y jerarquías de dicha empresa.

En caso de la organización veo que es utilizada mayormente cuando las empresas crecen y tienen varios productos o mercados, es característico que las funciones principales para cada producto o mercado especifico.

Bibliografía

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-se-entiende-por-diseno-organizacional#:~:text=El%20modelo%20organizacional%20es%20la,propia%20identidad%20y%20caracter%C3%ADsticas%20empresariales>.

<https://retos-directivos.eae.es/modelos-de-diseno-organizativo-en-las-empresas/>

<https://cursos.clavijero.edu.mx/cursos/009_fa/modulo4/contenidos/tema4.2.6.html>