



**Mi Universidad**

# **Cuadro sinóptico**

***Nombre de la alumna: Nely Lucinda Ortiz Díaz.***

***Nombre del tema: Fundamentos de la estructura organizacional.***

***Parcial: 1°***

***Nombre de la materia: Estructuras organizacionales.***

***Nombre del profesor: Lic. Liliana Grisell Escobar***

***Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios.***

***Cuatrimestre: 3°***

***Frontera Comalapa, Chiapas a 13 de junio del año 2023.***

# Fundamentos de la estructura organizacional.

## Estructura de la organización.

Existen tres componentes clave en la definición de la estructura organizacional:

- La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación.
- La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos.
- La estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación.

Estos tres elementos de estructura pertenecen a los aspectos vertical y horizontal de la organización.

El organigrama puede ser bastante útil para entender cómo funciona una empresa.

El concepto de un 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.

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.

Las organizaciones pueden elegir orientarse hacia una organización tradicional diseñada para la eficiencia, que hace énfasis en la comunicación y el control vertical o hacia una organización contemporánea que aprende.

Puede ser que las organizaciones experimenten a fin de encontrar el nivel correcto de centralización o descentralización para satisfacer sus necesidades.

El diseño organizacional debe facilitar entre los empleados y departamentos la comunicación que es necesaria para lograr la tarea general de la organización.

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

El diseño general de la estructura organizacional indica tres cosas: actividades de trabajo requeridas, relaciones de subordinación y agrupamiento departamental.

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 que la organización considera valiosas.

Opciones de agrupamiento departamental

- El agrupamiento departamental.
- En el agrupamiento multifocal.
- Agrupamiento horizontal.

Afecta a los empleados porque comparten un supervisor y recursos en común.

una organización adopta simultáneamente dos o más alternativas de grupos estructurales.

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

## Modelos de diseño organizacional.

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

- Estructura funcional.
- Estructura funcional con vínculos horizontales.
- Estructura divisional.

En una estructura funcional, las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización.

En un estudio reciente se observó que la organización por funciones sigue siendo el planteamiento dominante para el diseño organizacional.

En este caso, el término estructura divisional se utiliza como el término genérico para lo que a veces se denomina como estructura de producto.

Esta estructura es adecuada para un cambio rápido en un entorno inestable y ofrece una alta visibilidad de productos o servicios.

Otra base para el agrupamiento estructural son los usuarios y los clientes de la organización.

Un enfoque organizacional reciente es la estructura horizontal, que organiza a los empleados en torno a los procesos centrales. Por lo general, las organizaciones cambian hacia una estructura horizontal durante un proceso

## Características del diseño organizacional.

La estructura se crea en torno a procesos centrales transnacionales en vez de tareas, funciones o geografía.

Los equipos auto dirigidos son la base del diseño y el desempeño organizacionales, no los individuos. Schwab, un restaurante en Chicago que sirve comidas con platos múltiples elaborados es dirigido por un equipo.

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.

La cultura es un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora continua.

## Estructuras híbridas.

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.

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

La División de Servicio al Cliente de Ford mantuvo una estructura funcional para sus departamentos de finanzas, estrategia y comunicaciones, y recursos humanos.

En una organización enorme como Ford, los gerentes pueden emplear una variedad de características estructurales para satisfacer las necesidades de toda la organización.

## 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.

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.

En el extremo opuesto de la escala, la estructura horizontal es adecuada si la organización tiene una gran necesidad de coordinación entre funciones para lograr la innovación y fomentar el aprendizaje.

La estructura horizontal posibilita que las organizaciones se diferencien entre sí y respondan con prontitud a los cambios, pero a expensas del uso eficiente de los recursos.