



Mi Universidad

Nombre del Alumno: María Fernanda García Velázquez.

Nombre del tema: Fundamentos de la Estructura Organizacional.

Parcial: I ro.

Nombre de la Materia: Estructuras Organizacionales.

Nombre del profesor: Liliana Grisell Escobar Herrera

Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas.

Cuatrimestre: 3ro.

Lugar y Fecha de elaboración: Frontera Comalapa Chis. a 9 de junio de 2023.

FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Estructura de la organización.

Existen tres componentes clave en la definición:
1-La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles 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. El organigrama puede ser bastante útil para entender cómo funciona una empresa. Muestra las diversas partes de una organización, su interrelación y la manera en que cada posición y departamento encaja en el todo.

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.

Si la estructura no encaja en los requerimientos de información, las personas reciben poca información o dedican tiempo a procesar lo que no es vital. Las organizaciones pueden elegir orientarse hacia una organización tradicional diseñada para la eficiencia.

Alternativas del diseño organizacional

El diseño general de la estructura organizacional indica tres cosas: actividades de trabajo requeridas, relaciones de subordinación y agrupamiento departamental. Los departamentos se crean para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la empresa.

La relación de subordinación, en muchas ocasiones denominada cadena de mando, se representa en un organigrama con líneas verticales. La cadena de mando debe ser una línea de autoridad ininterrumpida que vincula a las personas de una organización y muestra a quién se le reporta.

Modelos de diseño organizacional

En una estructura funcional, las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización. Es funcional se consolidan los conocimientos y habilidades humanas con respecto de las actividades específicas. Estructura funcional con vínculos horizontales en el mundo dinámico de la actualidad, muy pocas empresas pueden tener éxito bajo una estructura estrictamente funcional.

Estructura divisional, se utiliza como el término genérico para lo que a veces se denomina como estructura de producto o unidades estratégicas de negocio. Estructura geográfica, puede ser que cada región del país tenga diferentes gustos y necesidades. Estructura horizontal, un enfoque organizacional reciente es la estructura horizontal, que organiza a los empleados en torno a los procesos centrales.

Características 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.
Los dueños del proceso tienen la responsabilidad absoluta de cada proceso central.

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 efectividad se mide mediante objetivos de desempeño al final del proceso.
La cultura es un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora continua.

Estructuras híbridas

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.

La mayoría de las empresas combina 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.

Aplicaciones del diseño estructural

Se aplica cada tipo de estructura en diferentes situaciones y cumple con distintas necesidades. 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.

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. El control vertical se asocia a las metas de eficiencia y estabilidad, en tanto la coordinación horizontal se asocia al aprendizaje, innovación y flexibilidad.