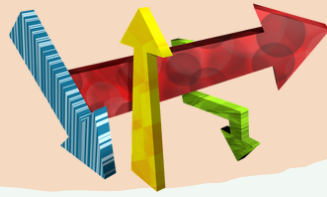


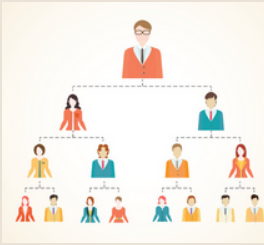
DE LA FUNDAMENTOS ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



ALTERNATIVAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION

1. La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores.
2. La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.
3. La estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.



ACTIVIDADES DE TRABAJO REQUERIDAS

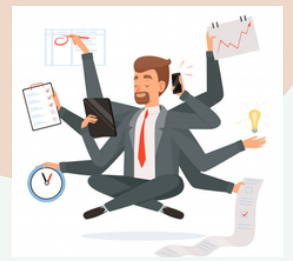
Los departamentos se crean para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la empresa.

RELACIONES DE SUBORDINACIÓN

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 (ORGANIGRAMA)

OPCIONES DE 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

Estructura funcional.

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

Estructura divisional.

Se organiza con base en los productos individuales, servicios, grupos de productos, principales proyectos o programas, divisiones, negocios o centros de utilidades.



Estructura geografica.

Cada unidad geográfica incluye las funciones requeridas para fabricar y comercializar productos o servicios en dicha región.



CARACTERISTICAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

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

Los equipos autoguidados son la base del diseño y el desempeño organizacionales, no los individuos.

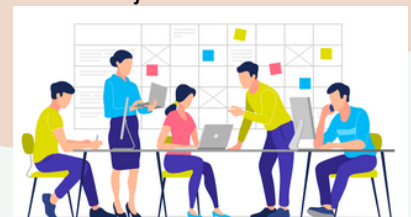
Los dueños del proceso tienen la responsabilidad absoluta de cada proceso central.

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 efectividad se mide mediante objetivos de desempeño al final del proceso (basado en la meta de dar valor al cliente).

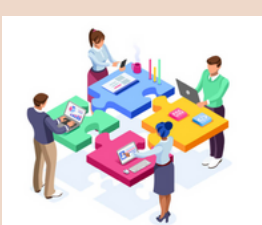
La cultura es un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora continua.



ESTRUCTURAS HIBRIDAS

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.



APLICACIONES DE DISEÑO ESTRUCTURAL

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.

BIBLIOGRAFIA:

Munch Galindo, Lourdes (2012). Organización y diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. Trillas

