



**Nombre de alumno: Ángel Gabriel
Hernández Sánchez.**

**Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez
Hernández.**

Nombre del trabajo: Unidad 2.

Materia: Estructuras Organizacionales.

Grado: 3°

Grupo: MVZ.

Ocosingo, Chiapas 13 de Junio de 2023

Fundamentos de la estructura organizacional

Las metas operativas asignan fines específicos que se buscan a través de procedimientos operativos reales. Las metas oficiales y operativas son un elemento clave en las organizaciones porque cumplen con dichas necesidades, al establecer la legitimidad con los grupos externos, ofrecer a los empleados un sentido de dirección y motivación y establecer estándares de desempeño.

La ventaja competitiva se refiere a lo que separa a la organización de los demás y le proporciona una ventaja distintiva. Una competencia central es algo que la organización hace extremadamente bien en comparación con los competidores.

Las estrategias pueden incluir dos modelos para formular las estrategias son las de Miles y Snow.

2.1 Estructura de la organización

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

1. Designan relaciones formales de subordinación.
2. Identifica el agrupamiento de individuos en departamentos
3. Incluye el diseño de los sistemas para garantizar la comunicación

“Los puestos superiores son los que idean y toman las decisiones y los empleados, organizados en diferentes departamentos funcionales, llevan a cabo el trabajo físico.”

Se refiere a personas que tienen un conocimiento más amplio, y ven u observan las necesidades de su empresa, pero muy pocas veces se centran en la comodidad o estabilidad de los empleados, por ello es poco funcional las decisiones tomadas por la empresa, ya que, no piden la opinión de los empleados involucrados (Mi pensar de ese texto).

2.2 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. Sin embargo, hay una tensión inherente entre los mecanismos vertical y horizontal de una organización.

Las organizaciones pueden elegir orientarse hacia una organización tradicional diseñada para la eficiencia. El énfasis en la eficiencia y el control se asocia con tareas especializadas, una jerarquía de autoridad, reglas y reglamentos, sistemas de información formal, pocos equipos o fuerzas de tarea.

Compartir información de forma vertical

Los empleados de niveles más bajos deben realizar las actividades conforme a las metas del nivel alto y los altos directivos deben estar informados sobre las actividades y logros de los niveles más bajos.

- Referencia jerárquica: Las reglas y los procedimientos ofrecen una fuente de información estándar que permite a los empleados estar coordinados sin que, de hecho, haya una comunicación respecto a cada tarea.
- Sistemas de información vertical: Un sistema de información vertical es otra estrategia para aumentar la capacidad vertical de información (periódicos, información escrita y comunicaciones por computadora distribuidos a los gerentes).

Compartir en forma horizontal

El vínculo horizontal se refiere a la comunicación y coordinación horizontal entre departamentos organizacionales.

- Sistemas de información: Un método significativo para ofrecer un vínculo horizontal en las organizaciones de la actualidad es el uso de sistemas de información transfuncionales.

- Contacto directo. Un nivel superior del vínculo horizontal es el contacto directo entre gerentes o empleados afectados por un problema.
- Fuerzas de tarea. Los roles de enlace por lo general sólo vinculan dos departamentos. Cuando la vinculación implica varios departamentos, se requiere un aparato más complejo, como fuerzas de tarea.
- Integrador de tiempo completo. Un instrumento de vinculación horizontal más sólido es crear un puesto de tiempo completo o departamento únicamente para efectos de coordinación.
- Equipos. Los equipos de proyecto suelen ser el mecanismo de vinculación horizontal más fuerte. Los equipos son fuerzas de tarea permanentes, y con frecuencia se utilizan en conjunto con un integrador de tiempo completo.

2.3 Alternativas del diseño organizacional

- Actividades de trabajo requeridas: Los departamentos se crean para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la empresa.
- Relaciones de subordinación: La relación de subordinación, en muchas ocasiones denominada cadena de mando, se representa en un organigrama con líneas verticales.
- Opciones de agrupamiento departamental:
 1. El agrupamiento departamental. afecta a los empleados porque comparten un supervisor y recursos en común
 2. El agrupamiento funcional congrega empleados que desempeñan funciones o procesos de trabajo o que aportan conocimientos y habilidades semejantes.
 3. El agrupamiento divisional son personas organizadas con base en lo que produce la organización.
 4. En el agrupamiento multifocal, una organización adopta simultáneamente dos o más alternativas de grupos estructurales.

5. Agrupamiento horizontal 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.
6. El agrupamiento de red virtual es el enfoque más reciente para los grupos departamentales. Con estos grupos, la organización es un conjunto flexible de componentes separados.

2.4 Modelos de diseño organizacional

Diseños funcionales, divisionales y geográficos: El agrupamiento funcional y divisional son los dos métodos más comunes para el diseño estructural.

- En una estructura funcional, las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización.
- Estructura funcional con vínculos horizontales: Las organizaciones compensan la jerarquía funcional vertical con la instalación de vínculos horizontales.
- Estructura divisional: La característica de una estructura divisional es que la agrupación se basa en resultados organizacionales.
- Estructura geográfica: La estructura más común de esta categoría es la geografía. Puede ser que cada región del país tenga diferentes gustos y necesidades.
- Estructura matricial: La matriz es una forma sólida de vínculo horizontal. La única característica de la organización matricial es que se implementen simultáneamente las divisiones de productos y las estructuras funcionales (horizontal y vertical).
- Estructura horizontal: Un enfoque organizacional reciente es la estructura horizontal, que organiza a los empleados en torno a los procesos centrales.

2.5 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.

2.6 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, dependiendo de las demandas de su situación.

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. La estructura funcional utiliza la especialización de tareas y una cadena de mando estricta para obtener el uso eficiente de los recursos escasos, aunque no permite que la organización sea flexible o innovadora