



**Nombre de alumno: Nadia Angelica Perez Flores.**

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

**Nombre del trabajo: Resumen**

**Materia: Estructuras organizacionales**

**Grado: 3°**

**Grupo: Medicina veterinaria y zootecnia.**

Ocosingo, Chiapas 13 de junio del 2023

## **Fundamentos de la estructura organizacional.**

Las metas oficiales y operativas son un elemento clave en las organizaciones porque cumplen con dichas necesidades, establecen la legitimidad con los grupos externos, ofrecen a los empleados un sentido de dirección y motivación y establecen estándares de desempeño.

Dos aspectos relacionados con el intento estratégico son la ventaja competitiva (se refiere a lo que separa a la organización de las otras y le da una ventaja distintiva) y la competencia central (una competencia central es algo que la organización hace extremadamente bien en comparación con las demás).

Las estrategias pueden incluir cualquier cantidad de técnicas para alcanzar las metas establecidas, el diseño organizacional debe ajustarse al enfoque competitivo de la empresa a fin de contribuir a la efectividad organizacional.

### **2.1 Estructura de la organización.**

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

1. Designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía 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.

Estos tres elementos de estructura pertenecen a los aspectos vertical y horizontal de la organización, una estructura ideal alienta a los empleados para que proporcionen información horizontal y coordinación donde y cuando sea necesario.

La estructura organizacional se refleja en 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.

## **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.

Los vínculos verticales están diseñados principalmente para el control, los horizontales están diseñados para la coordinación y colaboración, que por lo general significa reducir el control.

El énfasis en la eficiencia y el control se asocia con tareas especializadas, una jerarquía de autoridad, reglas y reglamentos, es decir, que los problemas y decisiones se canalizan a niveles superiores de la jerarquía para su solución.

El énfasis en el aprendizaje y la adaptación se asocia con tareas compartidas, una jerarquía relajada, pocas reglas, comunicación directa, toma de decisiones descentralizada, significa que la autoridad de la toma de decisiones se delega a los niveles organizacionales más bajos.

### **Compartir información de forma vertical.**

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

**Referencia jerárquica:** Si surge un problema que los empleados no saben cómo resolver, se puede referir al siguiente nivel de la jerarquía, una vez solucionado el problema, la respuesta se transmite a los niveles más bajos, actúan como canales de comunicación.

**Reglas y planes:** Se puede establecer una regla o procedimiento dependiendo de la repetición de los problemas y decisiones de modo que los empleados sepan cómo responder sin comunicarse directamente con su gerente.

**Sistemas de información vertical:** Es una estrategia para aumentar la capacidad vertical de información, los sistemas de información vertical incluyen los informes 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.

Instrumentos de alternativas estructurales que pueden mejorar la coordinación horizontal y el flujo de la información:

**Sistemas de información:** uso de sistemas de información transfuncionales, permiten a los gerentes y a los trabajadores a un intercambio de información rutinario acerca de problemas, oportunidades, actividades o decisiones.

**Contacto directo:** contacto directo entre gerentes o empleados afectados por un problema, se puede crear un rol de enlace. Una persona de enlace se localiza en un departamento, pero tiene la responsabilidad de comunicar y lograr la coordinación con otro departamento.

**Fuerzas de tarea:** es un comité temporal compuesto por representantes de cada unidad organizacional afectada por un problema, cada miembro representa el interés de un departamento o división y puede transmitir la información de la junta al departamento, solucionan problemas mediante la coordinación horizontal directa y reducen la carga de información en la jerarquía vertical.

**Integrador de tiempo completo:** es crear un puesto de tiempo completo o departamento únicamente para efectos de coordinación, un integrador de tiempo completo con frecuencia tiene un puesto como gerente.

**Equipos:** suele ser mecanismo de vinculación horizontal, 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.

### **2.3 Alternativas del diseño organizacional.**

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

**Actividades de trabajo requeridas:** los departamentos se crean para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la empresa, conforme las organizaciones son más grandes y complejas, los gerentes se dan cuenta que deben llevarse a cabo más funciones.

**Relaciones de subordinación:** denominada 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.

### **Opciones de agrupamiento departamental.**

**El 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.

**El agrupamiento funcional:** congrega empleados que desempeñan funciones o procesos de trabajo o que aportan conocimientos y habilidades semejantes.

**El agrupamiento divisional:** son personas organizadas con base en lo que produce la organización.

**En el agrupamiento multifocal:** una organización adopta simultáneamente dos o más alternativas de grupos estructurales.

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

**El agrupamiento de red virtual:** los departamentos son organizaciones separadas que se conectan electrónicamente para compartir la información y completar las tareas, pueden estar distribuidos en todo el mundo en vez de concentrarse en una ubicación geográfica.

### **2.4 Modelos de diseño organizacional.**

**Estructura funcional:** las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización, se consolidan los conocimientos y habilidades

humanas con respecto de las actividades específicas, ofreciendo conocimientos profundos de valor para la organización.

**Estructura funcional con vínculos horizontales:** los gerentes mejoran la coordinación horizontal con el uso de sistemas de información, contacto directo entre departamentos, integradores de tiempo completo o gerentes de proyecto, fuerzas de tarea o equipo.

**Estructura divisional:** las divisiones se pueden organizar con base en los productos individuales, servicios, grupos de productos, principales proyectos o programas, divisiones, negocios o centros de utilidades. La característica de una estructura divisional es que la agrupación se basa en resultados organizacionales.

**Estructura geográfica:** Puede ser que cada región del país tenga diferentes gustos y necesidades, cada unidad geográfica incluye las funciones requeridas para fabricar y comercializar productos o servicios en dicha región.

**Estructura matricial:** se puede usar cuando tanto el conocimiento experto técnico y la innovación del producto, así como los cambios son importantes para alcanzar las metas organizacionales.

### **Condiciones para la matriz.**

Consta de 3 condiciones:

Condición 1: Existe presión por compartir los recursos escasos entre las líneas de productos.

Condición 2: Existe la presión del entorno para dos o más resultados críticos, como conocimientos técnicos profundos y frecuencia de los productos nuevos.

Condición 3: El dominio del entorno de la organización es complejo e inseguro.

Bajo estas tres condiciones, las líneas de autoridad vertical y horizontal deben recibir el mismo reconocimiento.

**Estructura horizontal:** organiza a los empleados en torno a los procesos centrales.

## **2.5 Características del diseño organizacional.**

Tiene las siguientes características:

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

**2.5 Estructuras híbridas:** Un tipo de híbrido que con frecuencia se usa es combinar las características de las estructuras funcional y divisional. Cuando una corporación crece mucho y tiene varios productos o mercados, por lo común se organiza en divisiones autónomas de cierto tipo.

Un tipo de híbrido que con frecuencia se usa es combinar las características de las estructuras funcional y divisional. Cuando una corporación crece mucho y tiene varios productos o mercados, por lo común se organiza en divisiones autónomas de cierto tipo.

**2.6 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.

**Bibliografía: UDS. ANTOLOGIA. ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES.**