



**Nombre de alumno: Heidi Isabel Trujillo
García.**

**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 organizaciones existen por un propósito. Las metas oficiales y operativas son un elemento clave en las organizaciones porque cumplen con dichas necesidades, ya que establecen la legitimidad con grupos externos.

El intento estratégico está relacionado con dos aspectos los cuales son:

- La ventaja competitiva: Se refiere a lo que separa a la organización de los demás y proporciona una ventaja distintiva.
- La competencia central: Es algo que la organización hace bien en comparación con los competidores.

Las estrategias incluyen cualquier cantidad de técnicas para alcanzar las metas establecidas. El diseño organizacional se debe ajustar al enfoque competitivo de la empresa a fin de contribuir a la efectividad organizacional.

2.1 Estructura de la organización.

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

1. Designación de relaciones formales de subordinación, como el número de niveles jerárquicos y el tramo de control de los gerentes y supervisores.
2. Identifican 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. El organigrama es la representación visual de un conjunto completo de actividades implícitas y procesos en una organización, 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. El concepto de un organigrama, muestra la existencia de los puestos, cómo se agrupan y quién informa a quién.

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.

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, enfocada en la comunicación y la coordinación horizontal.

- El énfasis en la eficiencia y el control: Se asocia con tareas especializadas, una jerarquía de autoridad, reglas y reglamentos, sistemas de información formales, pocos equipos o fuerzas de tarea y la toma de decisiones centralizada, que significa 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, muchos equipos y grupos de trabajo y toma de decisiones informal y descentralizada. La 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: Es la jerarquía, o cadena de mando con líneas verticales, 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.

Reglas y planes: 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: Estrategia para aumentar la capacidad vertical de información, hacen que la comunicación a través de la jerarquía sea más eficiente.

Compartir en forma horizontal

La comunicación horizontal supera los obstáculos entre departamentos y ofrece oportunidades de coordinación entre los empleados, a fin de lograr la unidad de esfuerzos y objetivos organizacionales, El vínculo horizontal se refiere a la comunicación y coordinación horizontal entre departamentos organizacionales.

Los instrumentos son alternativas estructurales que pueden mejorar la coordinación horizontal y el flujo de la información:

- **Sistemas de información:** Es el uso de sistemas de información transfuncionales, a permiten a los gerentes y a los trabajadores de línea a través de la organización un intercambio de información rutinario acerca de problemas, oportunidades, actividades o decisiones.
- **Contacto directo:** Es el contacto directo entre gerentes o empleados afectados por un problema, forma de promover el contacto directo es crear un rol de enlace, Las empresas también implementan otras formas de contacto directo.
- **Fuerzas de tarea:** Es un comité temporal compuesto por representantes de cada unidad organizacional afectada por un problema, son un instrumento de vinculación horizontal para aspectos temporales 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. Ella o él no se encuentran en los departamentos y tiene la responsabilidad de coordinar varios departamentos.
- **Equipos:** Suelen ser el mecanismo de vinculación horizontal más fuerte, son fuerzas de tarea permanentes, y con frecuencia se utilizan en conjunto con un integrador de tiempo completo, Se pueden utilizar cuando las organizaciones tienen un proyecto a gran escala.

2.3 Alternativas del diseño organizacional.

El diseño general de la estructura organizacional indica tres cosas:

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. Las organizaciones definen los puestos, departamentos o divisiones nuevos como una forma de lograr nuevas tareas que la organización considera valiosas.

Relaciones 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.

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: Es una organización que adopta simultáneamente dos o más alternativas de grupos estructurales, las formas estructurales se llaman matriciales o híbridas. Se analizarán con más detalle en este capítulo.

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: 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.

Estructura funcional: Las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización, es fundamental para alcanzar las metas organizacionales, cuando la organización se debe controlar y coordinar a través de la jerarquía vertical y cuando la eficiencia es importante.

Estructura funcional con vínculos horizontales: La organización sigue siendo el planteamiento dominante para el diseño organizacional, los gerentes mejoran la coordinación horizontal con el uso de sistemas de información, contacto directo entre departamentos.

Estructura divisional: se utiliza como el término genérico para lo que a veces se denomina como estructura de producto o unidades estratégicas de negocio, fomenta la flexibilidad y el cambio, porque cada unidad es más pequeña y se puede adaptar a las necesidades de su entorno.

Estructura geográfica: Son los usuarios y los clientes de la organización. La estructura más común de esta categoría es la geografía.

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, es la respuesta cuando las organizaciones consideran que no funciona la combinación de las estructuras funcionales, divisionales y geográficas con los mecanismos de vinculación horizontal.

Condiciones para la matriz: Es la estructura correcta cuando se tienen las siguientes 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.

Estructura horizontal: Es la estructura horizontal, que organiza a los empleados en torno a los procesos centrales, las organizaciones cambian hacia una estructura horizontal durante un proceso llamado reingeniería.

2.5 Características del diseño organizacional.

La organización 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.

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, cuando una corporación crece mucho y tiene varios productos o mercados, por lo común se organiza en divisiones autónomas de cierto tipo. El híbrido es cada vez mayor en la actualidad en combinar las características de las estructuras funcional, divisional y horizontal.

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. 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.

Bibliografía:

- UDS. ANTOLOGIA. ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES.