



Nombre de alumno: Angel Rubisel Hernández Gómez

Nombre del profesor: Mtro. Luis Miguel Sánchez Hernández

Nombre del trabajo: Resumen

Materia: Estructuras organizacionales

Grado: 3°

Grupo: Medicina veterinaria y zootecnia

UNIDAD 2

(FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL)

La finalidad de organizaciones se da gracias a un propósito, la declaración de misión, o metas oficiales, hacen que el propósito y la dirección de una organización sea explícita. Las metas operativas asignan fines específicos que se buscan a través de procedimientos operativos reales.

Otros dos aspectos a considerar son:

- La ventaja competitiva, el cual, es la que proporciona una ventaja distintiva al resto.
- La competencia central, por otro lado, es la que hace muy bien un papel en comparación a los competidores.

En las estrategias se dan con la finalidad de alcanzar metas establecidas.

2.1 ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

Tres componentes claves en la organización son:

1. Designar subordinados con la finalidad de crear jerarquías para el control de los gerentes y supervisores, hacia los subordinados.
2. Identificar a los individuos en departamentos para una organización total.
3. Diseñar 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.

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. Mientras 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

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. Los gerentes crean vínculos de información para facilitar la comunicación y coordinación entre los elementos organizacionales.

Referencia jerárquica:

el primer instrumento vertical es la jerarquía, o cadena de mando con líneas verticales.

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:

Un sistema de información vertical es otra estrategia para aumentar la capacidad vertical de información. Los sistemas de información vertical incluyen

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.

Contacto directo:

un nivel superior del vínculo horizontal es el contacto directo entre gerentes o empleados afectados por un problema. Una forma de promover el contacto

Fuerzas de tarea:

una fuerza de tarea es un comité temporal compuesto por representantes de cada unidad organizacional afectada por un problema.

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:

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

Se crean con la finalidad de realizar tareas que se consideran importantes para la empresa más que nada para lograr sus metas y la capacitación de los empleados por parte de recursos humanos

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.

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 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

Estructura funcional

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

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. Por lo que, debe de haber una adaptación

Estructura matricial

La matriz se puede usar cuando tanto el conocimiento experto técnico y la innovación del producto

Estructura horizontal

organiza a los empleados en torno a los procesos centrales

2.5 CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

- La estructura se crea en torno a procesos centrales transfuncionales en vez de tareas, funciones o geografía.
- Los equipos auto dirigidos 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.
- La cultura es un todo de apertura, confianza y colaboración, enfocada en la mejora continua.

2.5 ESTRUCTURAS HÍBRIDAS

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

En condiciones como estabilidad o cambio en el entorno y tamaño organizacional relacionadas con la estructura

BIBLIOGRAFÍA

Antología Estructuras Organizacionales