



Mi Universidad

Nombre de la alumna: Yaritza Velazquez Roblero

Nombre del tema: Reorganización y diseño organizacional

Parcial: I

Nombre de la materia: Organización y administración

Nombre del profesor: Icel Lepe Arriaga

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social Y Gestión Comunitaria

Cuatrimestre: 7

REORGANIZACION Y DISEÑO ORGANIZACIONAL

el diseño organizacional es el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones. Las decisiones de diseño organizacional con frecuencia se relaciona con el diagnostico de múltiples factores.

FACTORES CLAVES EN EL DISEÑO ORGANIZACIONAL

cada diseño organizacional presenta algunos inconvenientes, la clave radica en seleccionar un diseño organizacional que los minimice. Es posible identificar algunas variables para cada uno de los factores primarios: ambientales, estratégicos y tecnológicos que afectan las decisiones de diseño organizacional.

FACTORES AMBIENTALES

los factores ambientales que gerentes y empleados necesitan evaluar son:

- Las características de los ambientes presentes y posiblemente futuros.
- La forma en que estas características afectan la capacidad de la organización para funcionar con eficacia.

Los cuatro factores que consideramos mas importantes son: proveedores, distribuidores, competidores y consumidores.

FACTORES ESTRATEGICOS

muchos factores estratégicos afectan las decisiones de diseño organizacional. Las organizaciones han tratado de construir una ventaja competitiva en diversas formas, pero tres estrategias parecen esenciales para crear esa ventaja: bajo costo, diferenciación y enfoque. La mayor desventaja que enfrenta la organización que usa una estrategia de enfoque es el riesgo de que el nicho fundamental del mercado se desplace en forma gradual hacia características de un mercado mas amplio.

ORGANIZACIONES MECANICAS Y ORGANICAS

una organización mecánica esta diseñada para que los individuos y funciones se conduzcan en formas predecibles. esta organización se caracteriza por fundarse en reglas y disposiciones formales, la centralización de la toma de decisiones, responsabilidades de puestos estrictamente definidas y una rígida de autoridad. En tiempos recientes, mas organizaciones se están moviendo hacia un enfoque de administración orgánico para promover le eficiencia gerencial y mejorar la satisfacción del personal.

DISEÑOS TRADICIONALES DE ORGANIZACIONES

diseño funcional: incluye la creación de puestos, equipos y departamentos con base en las actividades especializadas, en el lado positivo permite la identificación y asignación clara de responsabilidades. Diseño de lugar: significa establecer en forma geográfica las unidades principales de una organización, al mismo tiempo que se conservan aspectos importantes. Diseño de producto: es establecer unidades autocontenidas, cada una capaz de desarrollar, producir y comercializar sus propios bienes o servicios.

REORGANIZACION Y DISEÑO ORGANIZACIONAL

Diseño contemporáneo de organizaciones

- diseño multinacional: estas empresas de negocios múltiples se llaman organizaciones multinacionales porque producen y venden productos o servicios en dos o mas países.
- diseño de red: se enfoca en compartir la autoridad, responsabilidad y recursos entre la gente.
- organización virtual: busca coordinar y vincular a la gente de muchas ubicaciones diferentes para que se comuniquen y tomen decisiones en tiempo real.

El cambio organizacional

el proceso de organización no es estático, el entorno actual caracterizado por grandes avances tecnológicos y la globalización de la economía ha originado una feroz competencia, las empresas que deseen trabajar con mayores probabilidades de éxito y garantizar su permanencia, deben considerar el rediseño organizacional, el cambio en las organizaciones comprende no solo las estructuras sino de la cultura organizacional.

Cultura organizacional

la cultura organizacional es el conjunto de valores, símbolos, creencias y tradiciones, así como normas, procesos, estructuras y sistemas que existen en una organización. Lo ideal es utilizar el enfoque de participación, aunque puede ser reforzado con algunas estrategias de autoridad y convencimiento. El enfoque más aconsejable es el de proceso, ya que implica la participación activa.

Desarrollo organizacional

el desarrollo organizacional surge como una respuesta a las características de continuo cambio de las organizaciones. La implantación del desarrollo del desarrollo organizacional se basa en la diferencia entre los sistemas de administración tradicional o sistemas mecánicos y los sistemas orgánicos que se utilizan la estrategia del cambio.

Reorganización

Las estructuras, procesos y sistemas son el cimiento a través del cual se llevan a cabo todas las funciones de la empresa. Los cambios organizacionales pueden variar desde pequeños ajustes hacia cambios radicales, los cuales se realizan en un solo procedimiento o en toda la organización. La reorganización es el proceso de cambio y mejora de la organización actual.

Reorganización y diseño organizacional

estructura organizacional lineal

esta estructura de organización se basa en la autoridad lineal donde los subalternos obedecen e sus superiores.

ventajas

es una estructura simple donde la toma de decisiones es centralizada y la comunicación es formal entre los mandos medios y los niveles operativos.

Desventaja

la organización puede ser rígida e inflexible y se puede caer en la ralentización del trabajo debido a la falta de tiempo de los jefes o propietarios para tomar cada una de las decisiones.

estructura organizacional por division

en este caso, la empresa se organiza por producto o líneas de productos, por zonas geográficas o bien por tipos de clientes

ventajas

se crean unidades e negocio y se asignan responsabilidades a nivel de utilidades y retornos de inversión. Las unidades podrían actuar como entes individuales y autónomos.

Desventajas

pueden crear burocracia y duplicidad de funciones ya que varias unidades de negocio podrían llegar a requerir las mismas funciones.

Idea 3

la estructura de organización matricial se basa en un sistema de mandos múltiples. Bajo esta estructura, cada persona dentro de la organización pertenece a dos líneas de mando: vertical y horizontal.

ventaja

alinea los intereses de las personas y grupos de acuerdo a áreas funcionales y también procesos productivos incrementando así la motivación personal.

Desventaja

requiere de una inversión considerable de tiempo en planificación y alineamiento estratégico.