

Alumno: Jonathan Farid Álvarez Méndez



Docente: Jhoani Elizabeth Pérez López

Materia: Estructuras organizacionales

Actividad: Ensayo (Unidad 2)

Fecha de entrega: 08/ Junio / 2025

Unidad 2.-Fundamentos de la estructura organizacional

2.1 Introducción

Las organizaciones existen por un propósito, la declaración de misión o metas oficiales, hacen que el propósito y la dirección de una organización sea explícita.

Las metas oficiales y operativas son un elemento clave en las organizaciones por que cumplen con dichas necesidades al establecer la legitimidad con los grupos externos

Ventajas competitivas y competencias centrales

La ventaja competitiva se refiere a lo que separa 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. Los gerentes buscan aperturas competitivas y desarrollan estrategias basadas en sus competencias centrales

El diseño organizacional debe ajustarse al enfoque competitivo de la empresa a fin de contribuir a la efectividad organizacional, para tener éxito las organizaciones deben desempeñar bien varias actividades, desde obtener insumos hasta entregar resultados.

2.2 Estructura de la organización

1.- La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores

2.- La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total

3.- La estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.

Estos tres elementos de la estructura pertenecen a los aspectos vertical y horizontal de la organización, por ejemplo, los primeros dos elementos son del marco estructural, que es la jerarquía vertical

Una estructura ideal alienta a los empleados para proporcionen información horizontal y coordinación donde y cuando sea necesario

La estructura organizacional se refleja en un organigrama, el organigrama es la representación visual de un conjunto completo de actividades implícitas y procesos en una organización

El concepto de organigrama, en el que se muestran la existencia de los puestos, como se agrupan y quien informa a quien

2.3 perspectiva de procesamiento de la información referente ala 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. Si la estructura no encaja en los requerimientos de información de la organización, las personas reciben muy poca información o dedican tiempo a procesar la que no es vital para sus tareas, reduciendo así la efectividad.

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.

2.4 Información 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. Los vínculos verticales se utilizan para coordinar las actividades entre los niveles altos y bajos de una organización y están diseñados principalmente para el control de la organización

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

2.5 Información horizontal

La comunicación horizontal supera los obstáculos entre departamentos y ofrece oportunidades de coordinación entre los empleados, a fin de lograr la unidad de refuerzos y objetivos organizacionales.

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

Un método significativo para ofrecer un vinculo horizontal en las organizaciones de la actualidad es el uso de sistemas de información transfusionales. Los sistemas de información computarizada permiten que los gerentes y a los trabajadores de línea atreves de la organización un intercambio de información rutinario acerca de problemas, oportunidades, actividades o decisiones

2.6 Alternativas del diseño organizacional

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

Los departamentos se crean para realizar tareas que se consideran estratégicamente importantes para la empresa. Por ejemplo en una empresa manufacturera común las actividades de trabajo caen en un rango de funciones que ayudan a que la organización cumplan sus metas, como la contratación y la capacitación de empleados por parte del departamento de recursos humanos, la adquisición de suministros y materias primas por parte de un departamento de compras,

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

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

Por ejemplo, todas las personas de marketing trabajan juntas para el mismo supervisor, como ocurre con los empleados de manufactura, el personal de recursos humanos y los ingenieros. Para una empresa de internet, las personas asociadas que dan mantenimiento al sitio web podrían estar agrupadas en un departamento. En una empresa de investigación científica, los químicos forman parte de un departamento diferente a los biólogos, ya que representan distintas disciplinas.

El agrupamiento divisional. son personas organizadas con base en lo que produce la organización. Las personas requeridas para producir pasta dental, que incluyen personal de marketing, manufactura y ventas, quedan agrupadas bajo un ejecutivo.

En el agrupamiento multifocal, una organización adopta simultáneamente dos o más alternativas de grupos estructurales. Dichas formas estructurales con frecuencia se llaman matriciales o híbridas. Se analizarán con más detalle en este capítulo. Es posible que una organización tenga que agruparse simultáneamente por función y división de productos o quizá tengan que combinar características de diversas opciones 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. Las personas que trabajan en un proceso central se agrupan en vez de trabajar por separado en departamentos funcionales.

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. En esencia, los departamentos son organizaciones separadas que se conectan electrónicamente para compartir la información y completar las tareas. Los departamentos pueden estar distribuidos en todo el mundo en vez de concentrarse en una ubicación geográfica.

2.7 modelos de diseños organizacionales

Estructura funcional

las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización. Los ingenieros se encuentran en el departamento de ingeniería y el vicepresidente de ingeniería es responsable de todas las actividades de ingeniería. Lo mismo ocurre con marketing, investigación y desarrollo y manufactura.

Estructura divisional

Con esta estructura, 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. La estructura funcional se puede rediseñar en grupos de productos separados y cada grupo cuenta con los departamentos funcionales de investigación y desarrollo, manufactura, contabilidad y marketing. La coordinación entre los departamentos funcionales se maximiza dentro de cada grupo de productos.

Estructura geográfica

Otra base para el agrupamiento estructural son los usuarios y los clientes de la organización. La estructura más común de esta categoría es la geografía. 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

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, Los gerentes de producto y gerentes funcionales tienen la misma autoridad dentro de la organización y los empleados reportan a ambos. La estructura matricial es semejante al uso de integradores de tiempo completo o gerentes de producto antes descritos excepto que

en la estructura matricial los gerentes de producto horizontal reciban una autoridad formal igual a la de los gerentes funcionales vertical

2.8 características del diseño organizacional

La estructura se crea en torno a procesos centrales transfuncionales en vez de tareas funciones o geografía

Los dueños del proceso tienen la responsabilidad absoluta de cada proceso central. Por ejemplo, en el caso del proceso de suministro de partes y logística de Ford, varios equipos pueden trabajar en actividades como análisis de partes, compras, flujo de material y distribución, pero un dueño del proceso tiene la responsabilidad de coordinarlo por completo

2.9 Estructuras híbridas

Las 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. Las funciones que son importantes para cada producto o mercado se descentralizan en unidades autónomas. Sin embargo, algunas funciones relativamente estables que requieren economías de escala y una especialización profunda también se centralizan en las oficinas corporativas

Un segundo método híbrido de uso cada vez mayor en la actualidad es combinar las características de las estructuras funcional, divisional y horizontal. Un ejemplo de este tipo de híbrido es la División de Servicio al Cliente de Ford Motor Company, una operación global conformada por 12 000 empleados que prestan sus servicios en casi 15 000 concesionarias. A partir de 1995, cuando Ford lanza su iniciativa "Ford 2000" cuyo objetivo era convertirse en la empresa automotriz líder en el mundo del siglo xxi, los altos directivos estaban cada vez más preocupados por las quejas respecto al servicio al cliente. Decidieron que el modelo horizontal ofrecía la mejor posibilidad de tener un método integrado más rápido, más eficiente para el servicio al cliente.

2.10 Diseño estructural

Las características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y áreas funcionales, entre otras. La estructura organizacional es la división de todas las actividades de una empresa que se agrupan para formar áreas o departamentos, estableciendo autoridades, que a través de la organización y coordinación buscan alcanzar objetivos.

Objetivos de los sistemas

Identificar y definir subsistemas Clarificar funciones organizacionales y sus responsables

Establecer una estructura formal de actividades. Definir políticas y guías de actuación. Implantar mecanismos de control y evaluación Establecer formas de evaluación para mejorar los procesos

El objetivo de los sistemas empresariales es que, por un lado, se pueda reducir el tiempo de ejecución de actividades; por otro, que puedan estandarizarse los resultados de las actividades.

2.11 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.

Organizaciones mecanicistas y orgánicas

La organización mecanicista es una estructura rígida y estrictamente controlada. Se caracteriza por alta especialización, departamentalización rígida, escasa amplitud de

control, alta formalización, una red de información limitada y una escasa participación de los empleados de nivel bajo en la toma de decisiones.

la organización orgánica mantiene una estructura adaptativa y flexible en tan alto grado como lo son la rigidez y la estabilidad de la organización mecanicista. En lugar de tener empleos y reglamentos estándares, la organización orgánica tiene una gran flexibilidad que le permite efectuar cambios con rapidez cuando las necesidades así lo exigen.

Estas organizaciones aplican la división del trabajo, pero los empleos que las personas realizan en ellas no están estandarizados. Los empleados están sumamente capacitados y se les faculta para manejar diversos problemas relacionados con el trabajo; igualmente recurren con frecuencia a los equipos de empleados. El resultado neto de esto es que los empleados de las organizaciones de este tipo requieren un mínimo de reglas formales y escasa supervisión directa; sus altos niveles de habilidades y capacitación, y el apoyo que reciben de otros miembros del equipo, hacen que la formalización y los controles administrativos estrictos resulten innecesarios.

Daft Richard. (2014). Teoría y diseño organizacional. Cengage Learning

Münch Galindo, Lourdes (2012). Organización y diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. Trillas

Rodríguez Valencia Joaquín (2011). Reorganización de la empresa. El cambio en la estructura organizacional. Trillas