



CEU
Universidad
San Pablo

ESQUEMA

1.-necesidad del cambio.

2.-tipos de estructuras.

 2.1.-clásica

 2.2.-Clásica con JP

 2.3.-JP Staff. Caso 1 y 2.

 2.4.-Por proyecto.

 2.5.-Matricial.

3.-Selección de la organización

4.-Factores en gestión del cambio organizativo

5.-Recomendaciones

TS: Estructuras Organizativas

Necesidad de Cambio

Tecnología → entorno Cambia Rápidamente

Empresas → Adaptarse

la estructura informal se impone en la resolución de conflictos

TIPOS de Estructuras

Si recibe → Autoridad
Responsabilidad → Ningún Modelo es mejor

clásica



Ventajas	desventajas
<ul style="list-style-type: none"> Control budget y costes Control riesgos por especialistas Facilidad de implantación de políticas y procedimientos Comunicación top-down 	<ul style="list-style-type: none"> Nula responsabilidad de proyectos No existe el fin del cliente Proyecto no puede estar en varios departamentos Dificultad en la toma de decisiones de los Jefes Dificultad de compartir información entre óptimos

(Clásica con Jefe de Proyectos)



Ventajas	desventajas
<ul style="list-style-type: none"> Control budget y costes Coordinación proyectos y sein. Funcionales. Sol. Incompatibilidad en el planning. Implementación en Proyectos multi departamentales. Sol. El Jefe del proyecto con más peso tiene acceso a los recursos de otros óptimos Una implantación de políticas y procedimientos específicos de proyecto para resolver conflictos JP maneja los conflictos con sus relaciones informales 	<ul style="list-style-type: none"> Control budget y costes Coordinación proyectos y sein. Funcionales. Sol. Incompatibilidad en el planning. Implementación en Proyectos multi departamentales. Sol. El Jefe del proyecto con más peso tiene acceso a los recursos de otros óptimos Una implantación de políticas y procedimientos específicos de proyecto para resolver conflictos JP maneja los conflictos con sus relaciones informales

Selección de la organización

Correct. a evaluar:

- tiempo @
- longitud
- JP interno o externo
- Experiencia Project management
- Localización del Proyecto
- Recursos disponibles
- Proyectos en //
- Sinergias entre Proyectos
- Dónde reside Autoridad
- Sist. de info. para el Proyecto

JP Staff r_1 (solo control)



Ventajas	desventajas
<ul style="list-style-type: none"> Los Jefes de óptimos no controlan el proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> Solo informa DG de la situación de los proyectos Control el proyecto pero no tiene autoridad para actuar

JP Staff r_2 (con autoridad)



Ventajas	desventajas
<ul style="list-style-type: none"> JP tiene autoridad para actuar en las prioridades de su proyecto Espacio de innovación con autoridades propias dentro de óptimo 	<ul style="list-style-type: none"> Espacio de innovación con autoridades propias dentro de óptimo

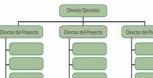
Matricial



Ventajas	desventajas
<ul style="list-style-type: none"> JP tiene autoridad del DO Cada proyecto tiene un centro de beneficio Al acabar el proyecto todo el mundo tiene su puesto de trabajo en el óptimo Conocimiento del proyecto queda en el óptimo y se optimiza JP fuerte, organización fuerte 	<ul style="list-style-type: none"> Conflictos entre óptimos y proyectos Responsabilidad jefe doble en el proyecto? Motivación del personal con 2 jefes. 2 reports Motivación de los JP para evolucionar dentro de la organización Costes altos, estructuras paralelas en los proyectos Prioridad entre proyectos Lucha por el talento

por Proyecto

Organización orientada a proyectos



Ventajas	desventajas
<ul style="list-style-type: none"> JP tiene todos los medios para el proyecto No hay conflictos en el proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> Costo elevado Como resultado de que tienen que coordinar muchos hechos tiene veces como proyectos. No siempre Motivación del personal del proyecto Conocimiento del proyecto queda en el óptimo

Factores de la gestión del cambio

Transferencia del Poder

Confianza entre JP ↔ Jefe de DPOs.

Políticas y Procedimientos

Problemas Personales

Evolucion de informes

Aceptación del JP

sobresesos durante la transición

Comunicación a los empleados de su situación futura

Formación y entrenamiento

Aumento de conflictos durante la transición