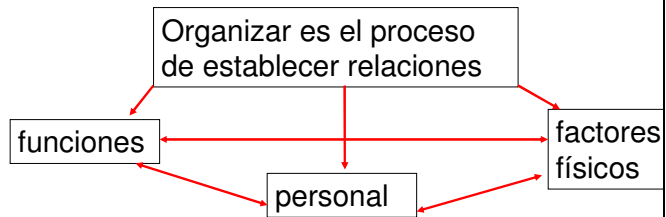


<p style="text-align: center;">TEORIA DE LA ORGANIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • DISEÑO CLÁSICO • FORMAS INNOVADORAS 	
<p style="text-align: center;">ESTRUCTURAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • RECORDEMOS QUE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA <ul style="list-style-type: none"> • 1- División de tareas • 2- Combinación o integración de tareas <p>FACTORES DEL DISEÑO ESTRUCTURAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • El ambiente externo • El tipo de tecnología • Los integrantes humanos 	

ESTRUCTURAS



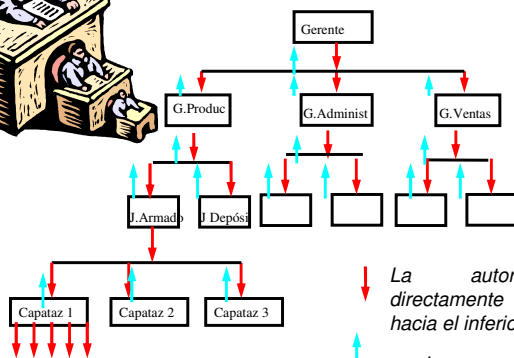
- Autoridad
- Responsabilidad
- Dar razón a la propia actuación

SEGÚN SE COMBINAN LAS RELACIONES, SE OBTIENE:

- Estructuras de línea
- Estructura de línea y staff
- Estructura funcional



Sistema militar



ESTRUCTURA DE LÍNEA

- VENTAJAS

- Las líneas de responsabilidad son claras
- Celeridad para cambios o adaptaciones
- En general para empresas pequeñas

- DESVENTAJAS

- Falta de eficiencia al ritmo de crecimiento
- Falta de conocimientos especializados
- Si hay crecimiento deben aumentar supervisión

ESTRUCTURA DE LÍNEA Y STAFF

Tipos de staff

Staff general

Staff especializado

- Asesoramiento
- Servicio
- control

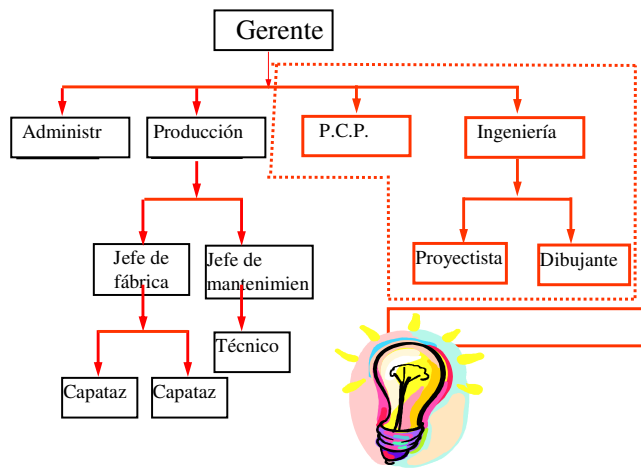
La introducción del staff complica las relaciones

El especialista de staff recomienda, no ordena

La función de staff debe servir a la línea

El personal de línea debe escuchar y considerar

Sistema de línea y plana mayor



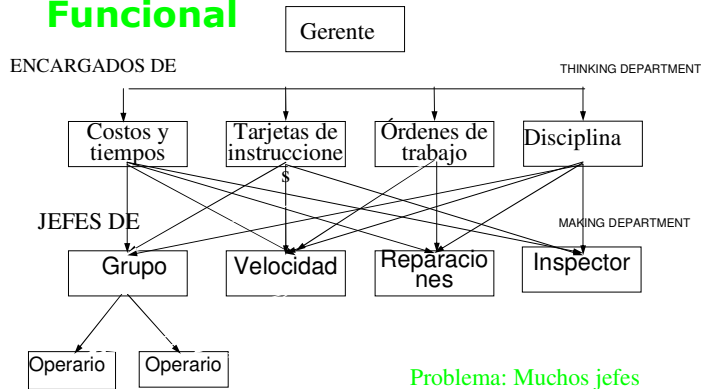
ESTRUCTURA DE LÍNEA Y STAFF

- VENTAJAS
 - Da especialización experta
 - Importante ayuda a la línea
- DESVENTAJAS
 - Creciente número de relaciones en la organización y su complejidad
 - Tendencia de especialistas a ampliar su influencia
 - Si hay crecimiento deben aumentar supervisión

ESTRUCTURA FUNCIONAL

- Si a una persona del staff se le delega autoridad de mando se crea relación funcional

Sistema Funcional



Problema: Muchos jefes para cada función

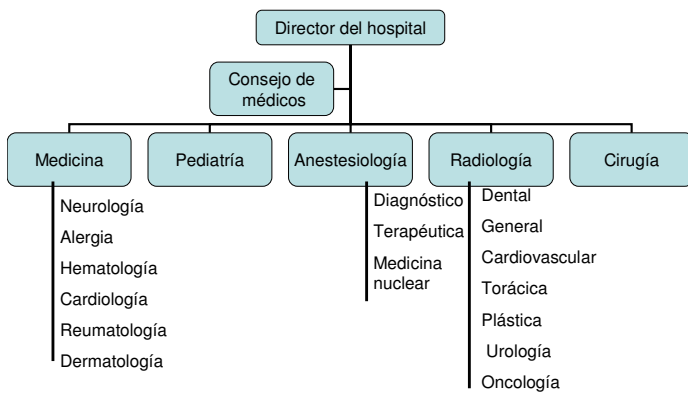
ESTRUCTURA FUNCIONAL

- VENTAJAS
 - Máximo empleo de la especialización
- DESVENTAJAS
 - Traspresión de la unidad de mando
 - Potencial posibilidad de conflicto

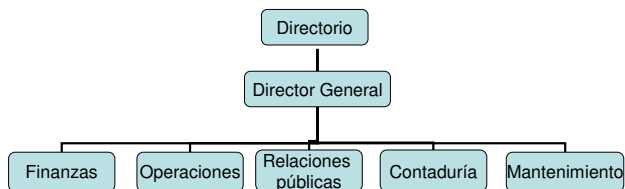
BASES DE LA DEPARTAMENTALIZACIÓN

- Cuando la empresa crece necesita descentralizar
- Métodos de agrupamiento
- Por función
- Por producto o servicio
- Por geografía
- Por clientes

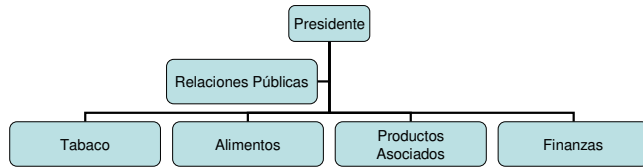
Agrupamiento por conocimiento y destreza



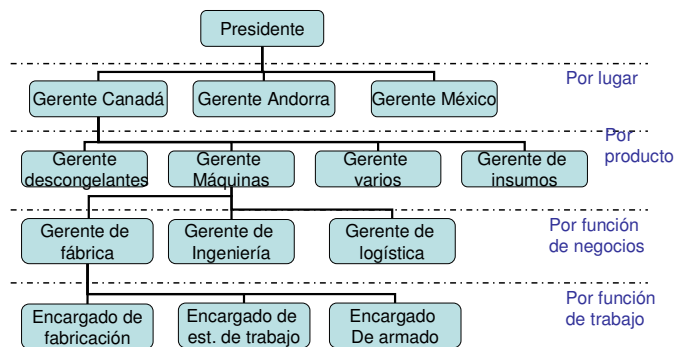
Agrupamiento por procesos de trabajo y función



Agrupamiento por producto



Niveles múltiples de agrupamiento en una empresa multinacional



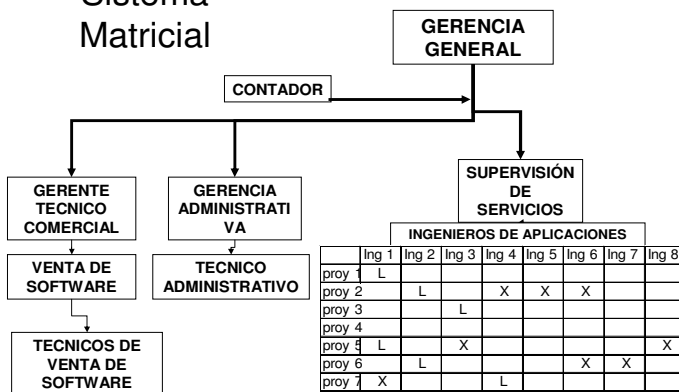
VENTAJAS DE LA DESCENTRALIZACIÓN

- Cada base de descentralización trata de juntar todas las necesidades
- Las decisiones son mas rápidas
- Conceptos orientados hacia utilidades más cercanas al punto de operación
- Mayor desarrollo y motivación del personal

ESTRUCTURA MATRICIAL

- Estructuras matriciales permanentes y variables
- Los conflictos se deben resolver mediante la negociación
- Los especialistas tienden a comunicarse informalmente y hacen la estructura flexible
- Ambiente complejo y capaz de cambios rápidos

Sistema Matricial



ESTRUCTURA MATRICIAL

- Ventajas
- Puede atender varios proyectos a la vez
- Gran actitud para el cambio y la innovación
- Empleados capacitados (especialistas)
- Desventajas
- No se adapta a personas que quieren seguridad
- Es difícil el equilibrio del poder
- Produce estrés por la ambigüedad y conflicto de roles
- Utiliza muchas reuniones para dirigirse

<p>ESTRUCTURA DE RED</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esquema de organizaciones tipo “sistema solar” • Joint Ventures / Unión transitoria de empresas / Empresas industriales sin producción • Redes estables - redes dinámicas redes internas 	
<p>ESTRUCTURA DE RED</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ventajas • Concentración de las competencias estratégicas • Reducción de gastos generales al usar MO y tecnología de terceros • Generación de mecanismos de cooperación • Desventajas • Vulnerabilidad a competencia de compañías integradas • Al carecer de producción pierde habilidad de innovación • Requiere mecanismo de mantenimiento 	
<p>ORGANIZACIÓN PROFESIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Burocracia profesional de Mintzberg, o el equipo de Drucker . Es el núcleo de operaciones profesionalizado • Los profesionales tienen 2 tareas <ul style="list-style-type: none"> – Realizar el diagnóstico y definir la necesidad – Implementar el programa elegido 	

ORGANIZACIÓN PROFESIONAL <ul style="list-style-type: none"> • Características • Configuración con capacitación y adoctrinamiento • La organización es altamente descentralizada • Es una estructura burocrática • Surgen cuando los requerimientos exigen tareas a cargo de profesionales • Es un sistema no regulado 	
ORGANIZACIÓN PROFESIONAL <ul style="list-style-type: none"> • Ventajas • Produce alta capacitación • Es democrática • Debilidades • Conflictos en problemas interdisciplinarios • Poco control de actividades • Poco flexible • Dificultosa coordinación 	
LA ORGANIZACIÓN DE EQUIPO <ul style="list-style-type: none"> • Para empresas + que funcionales y – que descentralizadas • Cada individuo aporta su habilidad pero el equipo es responsable del resultado • Carece de claridad de dirección 	

<p>LA ESTRUCTURA MISIONERA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tienen base en la socialización y la ideología • Cultura organizacional es el conjunto de filosofía, valores, creencias, ideologías, actitudes, motivaciones y deseos • Poca diferencia jerárquica • Tareas con mucha libertad • Poca formalización y alto adoctrinamiento 	
<p>LA ORGANIZACIÓN HORIZONTAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño y servicio a partir de clientes • Unidades en torno de procesos de negocio, no de funciones • Eliminar niveles jerárquicos y fragmentación del trabajo • Equipos de trabajo cuando sea conveniente • Diferencia entre rendimiento de equipo e individual • Relaciones de confianza con clientes y proveedores • Mucha información y entrenamiento para todos 	
<p>ORGANIZACIONES DEL FUTURO</p> <p>A tener en cuenta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo basado en el conocimiento • Irrupción de la tecnología • Existencia de equipos de proyectos • La era de la información • La reorganización permanente 	

