

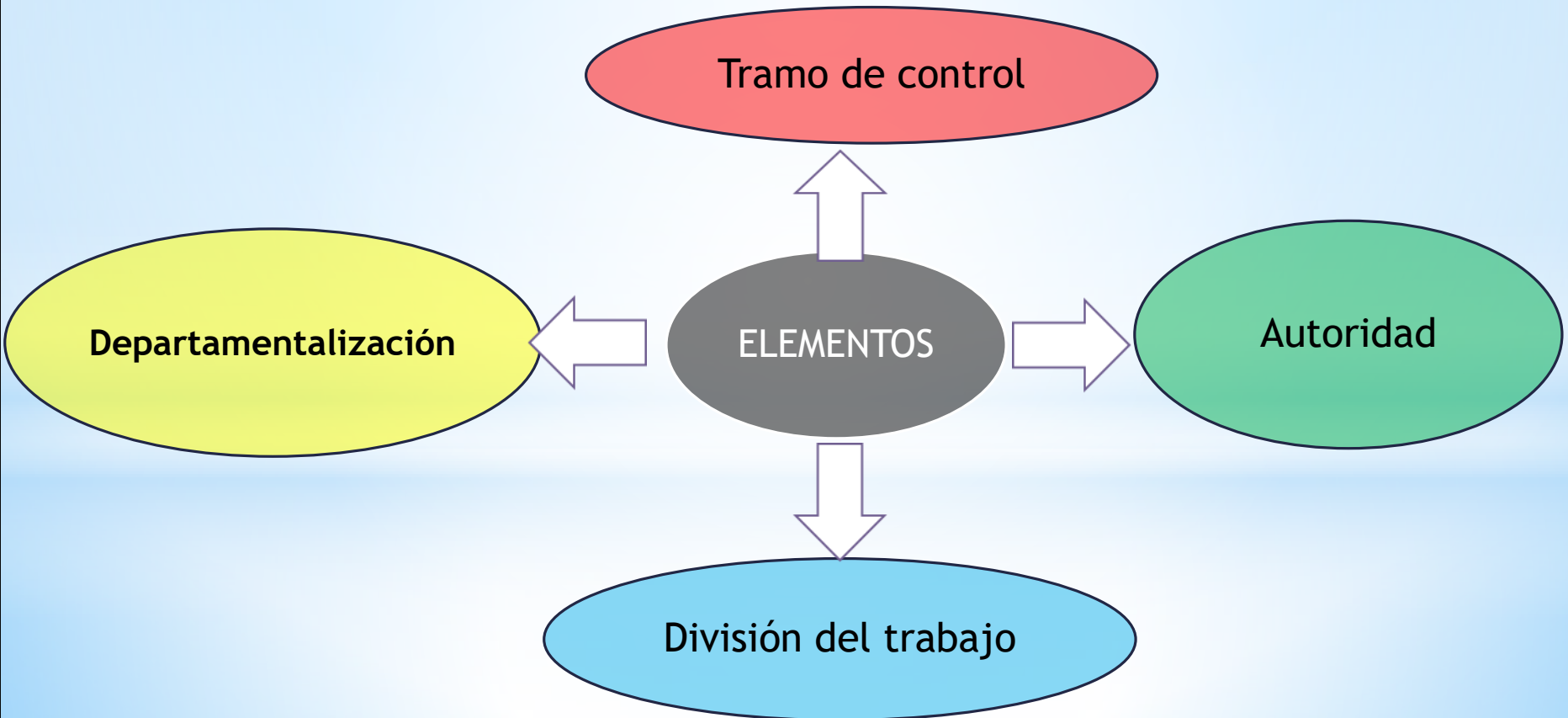
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Si bien es un concepto abstracto, Gibson (2009) la define como: el patrón de puestos y grupo de puestos que existen en una organización y que es causa importante de la conducta individual y de grupos.

Lo que se “ve” es su evidencia y se infiere su presencia.

Conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas (Mintzberg, 1998).

DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Tramo de Control

Número de individuos que reportan a un administrador específico.



Autoridad

Proceso de distribución de autoridad en forma descendente en una organización.



División del Trabajo

Proceso de dividir el trabajo en puestos relativamente especializados para lograr la ventaja de la especialización.

Implica jerarquizar, o sea, disponer las funciones por orden de grado, rango o importancia.

Departamentalización

Proceso por el cual una organización se divide en forma estructural, combinando puestos en los departamentos de acuerdo con algunas características o bases compartidas.

Agrupar funciones y actividades con base en su similitud.



DECISIONES DEL DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

*El proceso puede ser explícito o implícito. Las estructuras varían de acuerdo con las elecciones que se toman. Sus alternativas se pueden apreciar en la siguiente tabla que presenta las **cuatro decisiones fundamentales** (Gibson 2013).*

TRAMO DE CONTROL	Número	
	Estrecho	Amplio
AUTORIDAD	Delegación	
	Centralizada	Descentralizada
DEPARTAMENTALIZACIÓN	Base	
	Homogénea	Heterogénea
DIVISIÓN DEL TRABAJO	Especialización	
	Alta	Baja