



Nombre de alumnos: Flor Grisell Zárate
Gómez

Nombre del profesor: Julio Cesar Medina

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Estructuras Organizacionales

Grado: 3er Cuatrimestre

Grupo: U

Pichucalco, Chiapas a 06 de Junio del 2020

Flor Grissell Zárate Gomez

Nombre del profesor: Julio Cesar Medina

6 de junio de 2020

Perspectiva de procesamiento de información referente a la estructura

El procesamiento humano de la información se explica mediante diferentes enfoques, tanto computacionales como psicológicos. Se realiza un breve esbozo sobre la evolución histórica de las teorías sobre el procesamiento humano de la información.

Se trata de responder a preguntas como: ¿es la información conocimiento? Y de no ser así ¿cómo se transforma la información en conocimiento? Se tratan dos dimensiones del conocimiento: tácito e implícito, así como los cinco niveles cualitativos de la realidad informacional, donde el primer lugar corresponde a la conciencia, sólo inherente al ser humano. Unido a ella, su capacidad de "atender" y de aprender, confieren al hombre la supremacía en el procesamiento de la información.

Es necesaria una interrelación entre diversas disciplinas: psicología, ciencias de la información, cibernética y otras, para avanzar en la comprensión del procesamiento humano de la información.

Cada diseño de organización con respecto a la información que

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 más bajos deben realizar las actividades conforme a las metas del nivel alto y los altos directivos deben estar informados sobre las actividades y logros de los niveles más bajos. Las organizaciones pueden emplear cualquier instrumento estructural de una variedad a fin de lograr el vínculo vertical, como referencia jerárquica, reglas, planes y sistemas formales de información administrativa.

Los sistemas de información hacen que la comunicación a través de la jerarquía sea más eficiente.

En el mundo de escándalos financieros y problemas éticos corporativos de la actualidad, muchos altos directivos están considerando fortalecer los vínculos de la organización para información y control vertical. El otro aspecto importante en la organización es ofrecer vínculos horizontales adecuados para la coordinación y la colaboración.

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

Un nivel superior del vínculo horizontal es el contacto directo entre gerentes o empleados afectados por un problema. Una forma de promover el contacto directo es crear un rol de enlace. Una persona de enlace se localiza en un departamento, pero tiene la responsabilidad de comunicar y lograr la coordinación con otro departamento. Con frecuencia existen roles de enlace entre los departamentos de

ingeniería y manufactura, porque ingeniería debe desarrollar y someter a prueba los productos para ajustarse a las limitaciones de la planta de manufactura.

Los roles de enlace por lo general sólo vinculan dos departamentos.

Cuando la vinculación implica varios departamentos, se requiere un aparato más complejo, como fuerzas de tarea.

Las fuerzas de tarea son un instrumento de vinculación horizontal efectivo para aspectos temporales. Solucionan problemas mediante la coordinación horizontal directa y reducen la carga de información en la jerarquía vertical. Por lo general, se desintegra una vez concluida la tarea.

Las organizaciones tienen fuerzas de tarea para todo, desde organizar el día de campo anual de la empresa hasta dar solución a problemas de manufactura caros y complejos.

El integrador también puede tener la responsabilidad de un proyecto de innovación o cambios, como coordinar diseño, financiamiento y marketing de un producto nuevo.

Un instrumento de vinculación horizontal más sólido es crear un puesto de tiempo completo o departamento únicamente para efectos de coordinación. Un integrador de tiempo completo con frecuencia tiene un puesto como gerente de producto, gerente de proyecto, gerente de programa o gerente de marca

Los equipos de proyecto suelen ser el mecanismo de vinculación horizontal más fuerte. Los equipos son fuerzas de tarea permanentes, y con frecuencia se utilizan en conjunto con un integrador de tiempo completo. Muchas veces, cuando las actividades entre departamentos requieren una coordinación sólida durante un periodo más largo, la solución es un equipo transfuncional.

BIBLIOGRAFIA

ANTOLOGIA ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

TEORIA ORGANIZACIONAL, DISEÑO Y CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES