

**Nombre de alumnos: Luisa Bethel
López Sánchez**

**Nombre del profesor: Julio Cesar
Medina López**

**Nombre del trabajo: Ensayo
“Perspectiva de procesamiento de la
información referente a la estructura”**

Materia: Estructuras Organizacionales

Grado: 3er. Cuatrimestre

Grupo: Único

“Perspectiva de procesamiento de la información referente a la estructura”

Una organización tiene como objetivo completar sus metas a modo de que no quede espacios vacíos y el trabajo que sus trabajadores y directivos hagan sea de forma integral. Debido a esto las organizaciones mueven su información de forma vertical y horizontal, esto es porque cuando la información no se complementa el empeño de los empleados disminuyen porque no logran captar la información para desarrollar bien sus áreas. Los verticales están hechos para llevar el control y las horizontales pueden pensar que son los puestos de gerencia y los demás empleados. Estas organizaciones deciden qué tipo de dirección pueden elegir para tener un enfoque concreto.

“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.” En este apartado nos indica que cuando hablamos de eficiencia y control se a que las tomas de decisiones se toman en la cabeza o sea los directivos y gente que se encarga de la organización. Pero cuando se enfoca en aprendizaje y adaptación se refiere a que las decisiones se toman de manera informal, lo que quiere decir que las decisiones se despliegan en los rangos bajos de la organización.

El darle este tipo de dirección a las organizaciones hacen que encuentren su identidad para trabajar y el resultado les sea favorecedor. Pero a pesar de todo estos las empresas que buscan ser dirigidas por la descentralización tiene que crear sistemas centrados porque su red es global, necesitan un efecto que impulse toda su red.

Para dejar a un más claro el compartir información de forma vertical, en este diseño es necesario que los empleados y los departamentos tengan una buena comunicación. Los vínculos verticales son para que los empleados y los dirigentes tengan control y organización. Se cumple su objetivo porque los niveles bajos sustentan los objetivos de los niveles altos y estos cumplen su parte al llevar el control y la dirección. En esto se basa las organizaciones que deciden llevar su información de manera vertical, toman cualquier estructura para lograr el vínculo vertical, referencia jerárquica, reglas, planes y sistemas formales de la información.

Referencia jerárquica. La jerarquía de los niveles que hay en la organización hace que las decisiones que no se pueden tomar en niveles bajos sean solucionados por los niveles altos, esto hace que la jerarquía sea necesaria para el desarrollo que se lleva a cabo por medio del organigrama ya que sus líneas son los canales de comunicación.

Reglas y planes. La capacidad que adquieren para que un problema no se repita es por medio de los lineamientos y planes que proyectan a sus trabajadores. Estos instrumentos hacen que incluso sin comunicarse cada persona ya tenga noción del objetivo que tiene su tarea.

Sistemas de información vertical. Son los factores que hacen que la información vertical fluya, que tenga un ritmo constante con el que aumente su control en todos los aspectos importantes.

Ahora si hablamos de compartir de forma horizontal, este rompe con las barreras entre departamentos y coordina mejor a los empleados para lograr que sus esfuerzos y objetivos se realicen. Significa que es necesario que todos los niveles trabajen de manera colaborativa porque pueden complementarse. Los siguientes instrumentos son para lograr que se lleve a cabo el sistema vertical.

Sistemas de información. Este tipo de instrumento permite que los gerentes y empleados accedan a los cambios de información para la toma de decisiones y resolución de problemas. Como mencionamos sirve para que las redes en masa de organizaciones globales estén en fluido constante de información. La base de datos facilita que las personas que trabajan más allá de las fronteras se busquen, compartan ideas e información y construyan conexiones horizontales duraderas.

Contacto directo. Este instrumento se encarde de crear enlaces directos entre generantes empleados. Es un nivel en la organización que trabaja para fortificar a los otros o también crean comités para este tipo de situaciones.

Fuerzas de tarea. Es un instrumento creado en etapas de problemas temporales que requieren de una fuerza mayor. Lo conforman empleados de los departamentos que tiene algún problema para resolverlo. Su trabajo esta desde casos pequeños hasta decisiones importantes.

Integrador de tiempo completo. Esta persona se encarga de tener en orden el diseño, financiamiento y marketing de la organización, tampoco son de un departamento porque a mi parecer es un trabajo de campo.

Equipos. Cuando hay tareas permanentes que realizar los equipos son empleados para el apoyo y esfuerzo. No creo que una organización exista sin el respaldo de equipos que le den solución a problemas permanentes. La fuerza de implementarlos da ventaja a las organizaciones para que haya un buen desarrollo de la información para llegar a los objetivos planteados.