



UDS

Mi Universidad

TIPO DE ACTIVIDAD:

Ensayo

NOMBRE DEL ALUMNO: Wilber Ivan López Pérez

Temas: Estructura organizacional

PARCIAL I: Estructuras organizacionales

Catedrático: Luis Roberto Ruiz Abarca

LICENCIATURA: Psicología

GRADO: 3°

LAS ORGANIZACIONES, EL COMIENZO DE TODO

Si algo ha sido esencial para la preservación de nuestra especie a lo largo del tiempo, eso ha sido la capacidad del ser humano para organizarse y formar sociedades, las cuales le han permitido asegurar su supervivencia con éxito. Las primeras sociedades (primitivas) se organizaban con el fin de obtener recursos, mediante la caza y la recolección de alimentos, cada individuo dentro de esas primeras organizaciones cumplía con una función específica y si bien es cierto que los tiempos han cambiado, en la actualidad ciertas dinámicas siguen presentes y no se limitan únicamente al ámbito empresarial y claro, como todo, dichas dinámicas también han evolucionado para la mejoría de la estructura dentro de la organización.

Pero ¿Qué es una organización? Se podría definir como el conjunto de personas que interactúan entre sí para poder alcanzar objetivos comunes siguiendo una estructura sistemática según lo roles designados dentro de la misma. Las organizaciones tienen como fin sin importar su índole cumplir con objetivos o metas que serían casi imposible de lograr de manera individual generando así mayor eficiencia a través de la cooperación.

Dentro de la organización se deben cumplir con ciertos criterios que son esenciales para constituirlos como tal y estos son:

- Grupo humano
- Recursos
- Fines y objetivos por alcanzar

En conjunto todo esto, nos da como resultado un ecosistema en donde todos los individuos involucrados pueden desempeñar de manera adecuada todas las tareas asignadas dentro del organismo como también fuera de él, de manera sistemática para llegar al objetivo o meta planteada.

Algo importante y que tampoco debe pasarse por alto son las dimensiones del diseño estructural, las cuales se dividen en dos, las dimensiones estructurales y las dimensiones contextuales. Por un lado, las dimensiones estructurales son aquellas que rigen de forma sistemática la forma en que opera una empresa u organización de manera interna y que define los roles que efectuará cada individuo mediante jerarquías, esto significa que los

individuos deben adaptarse a esa estructura y no al revés y por otro lado, las dimensiones contextuales son todos aquellos factores tanto internos como externos que puedan influir en el funcionamiento de la empresa, así como todo lo que la rodea, así mismo también se toma en cuenta el tamaño de la misma, la tecnología utilizada y demás factores internos y externos.

Estructura organizacional

Esta puede verse representada mediante organigramas que se dividen de manera vertical y horizontal, el organigrama horizontal puede verse representado de izquierda a derecha a partir de los departamentos con funciones más básicas y de manera sucesiva hasta llegar a los puestos de mando y dirección general dependiendo de las dimensiones estructurales de cada empresa u organización y los organigramas verticales se pueden visualizar de forma vertical de abajo hacia arriba, mostrando las diferentes jerarquías. Es así como los organigramas representan la manera en que una organización esta estructurada de manera visual y nos ayudan a comprender los diferentes niveles de una empresa.

Aplicación del diseño organizacional

No todas las empresas se componen de la misma manera en términos de diseño estructural, algunas se componen de sistemas más rígidos y otras son mucho más flexibles y todo eso dependerá tanto del entorno, tamaño y recursos, así como también de las necesidades y objetivos de cada empresa, esto es esencial para determinar como una organización se puede o no adaptar a entornos tan cambiantes como los que se presentan en nuestra actualidad.

Modelos de diseño organizacional

Existen diversos diseños mediante los cuales una empresa puede operar y entre las mas comunes se encuentran

1. Modelo Funcional

- Especialización: Se divide la organización en departamentos según funciones específicas (marketing, finanzas, producción, etc.).

2. Modelo Divisional

- Divisiones: Se divide la organización en divisiones según productos, mercados o geografías

3. Modelo Matricial

- Matriz: Se combina la estructura funcional con la estructura divisional.
- Ventajas: Flexibilidad y coordinación entre funciones y divisiones.

Alternativas del diseño organizacional

Las organizaciones pueden adoptar distintos tipos de diseño organizacional según sus necesidades, objetivos y el entorno en el que se desenvuelven. Estas alternativas permiten que cada empresa elija la estructura que mejor se adapte a sus características y que facilite el cumplimiento de sus metas. Algunas de las principales alternativas son:

Estructura funcional: Es cuando se organiza la empresa por funciones específicas, como ventas, finanzas, recursos humanos, etc. Esta estructura es útil cuando se busca eficiencia en tareas similares.

Estructura divisional: Aquí la empresa se divide en unidades independientes según productos, regiones o clientes. Cada división opera como si fuera una pequeña empresa dentro de la organización.

Estructura matricial: Combina la estructura funcional y divisional. Los trabajadores tienen dos jefes: uno por función y otro por proyecto o producto. Aunque es compleja, fomenta la colaboración y el intercambio de información.

Estructura horizontal: Se enfoca más en los procesos que en los departamentos. El trabajo se organiza en equipos multidisciplinarios, y se busca una comunicación fluida para responder rápido a los cambios del entorno.

Organizaciones sin fronteras: Son estructuras más flexibles que eliminan las barreras tradicionales entre departamentos y hasta entre empresas. Se enfocan en la

colaboración interna y externa para ser más ágiles e innovadoras. Cada alternativa tiene ventajas y desventajas, pero lo importante es elegir la que mejor responda a lo que la organización necesita en su contexto actual.

Perspectiva de procesamiento de la información referente a la estructura

Esta perspectiva dice que la estructura de una organización debe ayudar a manejar bien la información, tanto de manera vertical (de arriba hacia abajo y viceversa) como horizontal (entre departamentos). Si no se logra un buen flujo de información, la empresa puede tener problemas para tomar decisiones, coordinar tareas o adaptarse a los cambios.

La estructura vertical está pensada para tener control y orden. Se basa en jerarquías, reglas y decisiones que vienen desde la parte alta de la organización. Esto da estabilidad, pero puede ser lento para responder a lo que pasa afuera.

En cambio, la estructura horizontal busca más coordinación y trabajo en equipo. Se apoya en la comunicación directa entre departamentos y en equipos de trabajo que colaboran para resolver problemas. Esto hace que la organización aprenda y se adapte más rápido, pero también requiere más confianza y autonomía.

Por eso, las organizaciones deben encontrar un equilibrio entre control y flexibilidad. Algunas prefieren seguir un modelo más tradicional, mientras que otras optan por estructuras modernas que permiten más innovación y rapidez. Lo importante es que el diseño organizacional esté pensado para facilitar el manejo de la información que se necesita para cumplir los objetivos.

A lo largo del tiempo, las organizaciones han sido clave para que el ser humano logre sobrevivir, adaptarse y crecer. Aunque hoy en día han cambiado mucho en comparación con las primeras formas de organización, su esencia sigue siendo la misma: trabajar en conjunto para alcanzar objetivos comunes. Entender cómo están formadas, qué elementos las componen y qué modelos existen, nos ayuda a ver su importancia en la vida diaria, no solo en empresas, sino en todos los espacios donde hay personas colaborando. En pocas palabras, las organizaciones son la base para que muchas cosas funcionen en nuestra sociedad.