

ESTRUCTURAS A LAS ORGANIZACIONES

JHOANI ELIZABETH PEREZ LOPEZ



ACT. ENSAYO

UNIDAD I. INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

REALIZADO POR :

SUSANA NOHELY PEREZ CENTENO

INTRODUCCION

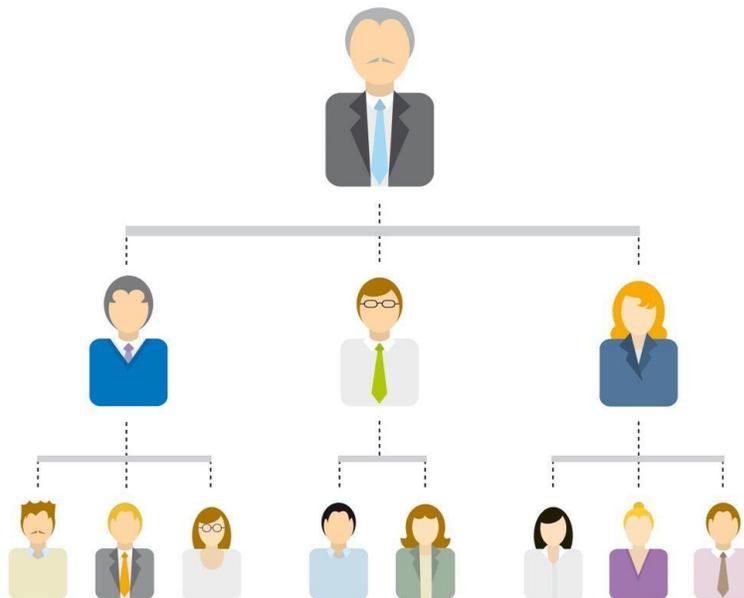
EN ESTE PEQUEÑO ENSAYO NOS ENFATIZAREMOS EN ALGUNAS DE LAS DEFINICIONES DE LA ORGANIZACIÓN, PARA ELLO ESTA MATERIA A ELEGIDO TEMAS DE MAYOR IMPORTANCIA PARA LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO.

Y BIEN, PARA MI LA ORGANIZACIÓN TIENE DIFERENTES DEFINICIONES. SU COMPRESIÓN DEPENDE DEL ÁNGULO DESDE EL QUE LA CONTEMPLAMOS Y LAS DISTINTAS CONCEPCIONES QUE SURGEN DE ESTA VISIÓN MÚLTIPLE SE CORRESPONDEN CON DIFERENTES DIMENSIONES DEL OBJETO DE ESTUDIO.

LAS DISTINTAS CONCEPCIONES QUE SURGEN DE LOS DIVERSOS ÁNGULOS DESDE LOS QUE SE CONTEMPLA LA ORGANIZACIÓN NO SON MÁS QUE DIFERENTES DIMENSIONES DEL OBJETO DE ESTUDIO Y, POR LO TANTO, NINGUNA DEFINICIÓN PUEDE ASPIRAR A CONTENER TODAS ESTAS DIFERENTES PERSPECTIVAS DE ANÁLISIS.

LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional es la manera en que una empresa, compañía o asociación asigna funciones y responsabilidades entre sus colaboradores, con la finalidad de que se cumplan los objetivos y metas que se tienen.



Esta estructura es imprescindible para planear las actividades y definir la forma de operación de una empresa u organización, pues es lo que determina las tareas que cada persona lleva a cabo, permitiendo que todos sepan qué se espera de su trabajo y labores.

Alrededor de esta estructura se establecen las relaciones laborales, la comunicación institucional, las distintas áreas y departamentos que conforman la organización, así como la jerarquía y los diferentes puestos que deben cubrirse para el funcionamiento óptimo de una empresa. (LINDER, 2025)

PERSPECTIVA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA ESTRUCTURA

Se desarrollan las razones que permiten aseverar que el sistema de información puede estudiarse desde una perspectiva organizacional y se plantean las diferentes aristas organizacionales que deben estudiarse los sistemas de información, así como su caracterización. En un tercer momento se presenta la metodología que se propone desde los estudios organizacionales para estudiar una organización, que en este caso se trata de la intervención organizacional.

La investigación del sistema de información, desde una perspectiva organizacional se ha distinguido por estar atada a la administración de sistemas de información y de manera específica a la teoría de la organización. Aun cuando dichas perspectivas son pertinentes para desarrollar soluciones administrativas para el sistema de información, el problema es que han impedido realizar investigaciones que ayuden a analizar otros aspectos del sistema de información organizacionalmente y que permitan desarrollar explicaciones del sistema de información y soluciones globales a la problemática particular que enfrentan determinados sistemas de información. A esto se suma el problema de buscar entender el aspecto organizacional del sistema de información mirando un segmento o un proceso, sea este la planeación, los recursos humanos, la toma de decisiones, etcétera, sin tomar en cuenta que al involucrar sujetos, necesariamente involucran cuestiones como lo cultura, lo social y lo institucional.

COMUNICACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

La comunicación vertical es un modelo en el cual la información se distribuye entre los distintos miembros de un equipo de trabajo, en función de los títulos y rangos de la jerarquía empresarial. Es decir, **los mensajes se transmiten entre distintos niveles de la estructura de la compañía**, por lo que un colaborador no puede

informar a un directivo de alto cargo, sin pasar por el supervisor inmediato, por ejemplo.

Este tipo de comunicación puede fluir hacia arriba (de colaborador a supervisor) o hacia abajo (de supervisor a colaborador inmediato), dependiendo de la información que se desea transmitir. Usualmente, se realiza de forma escrita, ya que es la forma más habitual por la cual se puede realizar un buen seguimiento de las instrucciones.

Ahora bien, ¿cuál es la finalidad de comunicarse de esta manera? La importancia de la comunicación vertical radica en que, de esta manera, se controla mejor la toma de decisiones y el flujo de la información.

Así como existe la comunicación vertical, también está la [comunicación horizontal](#), que representa justo lo contrario: compartir la información entre las distintas personas y equipos de trabajo en un mismo nivel de la estructura de la empresa.

Esto implica que tanto los departamentos de esta organización como los directivos y personas de un mismo rango coordinen actividades y se genere un mejor flujo informativo entre personas de cargos similares. Y, junto a la vertical, ambos forman parte de los [tipos de comunicación interna](#) de una organización. (CREHANA, 2025)

ALTERNATIVAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

- Estructura funcional
- Estructura divisional
- Estructura geográfica
- Estructura horizontal
- Estructura de red virtual
- Estructura híbrida

LOS MODELOS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL INCLUYEN:

- Modelo funcional: Organiza a los empleados según funciones específicas, como marketing, finanzas y recursos humanos.
- Modelo divisional: Agrupa a los empleados según productos, servicios o mercados, permitiendo una mayor flexibilidad y enfoque en el cliente.
- Modelo matricial: Combina estructuras funcionales y divisionales, permitiendo la colaboración entre diferentes departamentos.
- Modelo de red: Se basa en la colaboración con otras organizaciones y proveedores, permitiendo una mayor agilidad y adaptación al cambio.
- Modelo hipocrático: Promueve la autogestión y la toma de decisiones descentralizada, eliminando jerarquías tradicionales.

Estos modelos ayudan a las empresas a estructurarse de manera efectiva para alcanzar sus objetivos.

CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

El diseño organizacional se refiere a la estructura y organización de los recursos y funciones dentro de una empresa, y sus características clave incluyen *diferenciación, formalización, centralización e integración.*

ESTRUCTURAS HÍBRIDAS

Un híbrido estructura organizativa es una combinación única de varias estructuras organizativas tradicionales, como estructuras funcionales, divisionales, matriciales o planas, diseñadas para satisfacer las necesidades específicas de una organización.

DISEÑO ESTRUCTURAL

El **diseño estructural** es el proceso de creación y análisis de estructuras, como edificios y puentes, para asegurar que puedan soportar las fuerzas y cargas sin fallar. Se define como una metodología utilizada para investigar la estabilidad, rigidez y resistencia de las estructuras. Los pasos en el diseño estructural incluyen concebir la estructura, realizar cálculos, utilizar software especializado y aplicar normas de construcción

APLICACIONES DEL DISEÑO ESTRUCTURAL

El diseño estructural es el proceso de creaciones y análisis de estructuras, tales como edificios, puentes, incluyendo rascacielos, para asegurar que puedan soportar las fuerzas y las cargas sin fallar, este campo mezcla principios de la física, matemáticas y ciencias de los materiales para determinar la forma, tamaño y materiales adecuados de los componentes estructurales.

El objetivo principal del diseño estructural es garantizar que las estructuras sean seguras, eficientes y económicamente viables, sin comprometer su durabilidad y funcionalidad.

Referencias

CREHANA. (2025). <https://www.crehana.com/blog/liderazgo-equipos/comunicacion-vertical/>.

<https://www.crehana.com/blog/liderazgo-equipos/comunicacion-vertical/>. (s.f.).

LINDER. (2025).

<https://www.bing.com/search?q=Estructura+de+la+Organizaci%c3%b3n&refid=3960772b0f604fdb9eac7b7954808c9e&pc=LCTS&adppc=EDGEXST&FPIG=59C8DF1879A144E2ABF89AFA41F182F5&first=11&FORM=PERE>.