

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y  
ADMINISTRATIVA  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

# Gestión *Empresarial*

## Integrantes

- Katherine Torres
- Lesly Castillo
- Jairo Ajila

## Docente

Ing. Edison Toapanta

## Ciclo:

6to “A”

## Guion de Podcast: Estructuras verticales y horizontales



Enlace del Guion: <https://crisdaa7.github.io/Podcat/>

### Introducción:

**Lesly:** ¡Hola a todos y bienvenidos a nuestro podcast " Estructuras verticales y horizontales"! Soy Lesly, y hoy estamos aquí con Jairo y Katherine.

**John:** ¡Hola, hola! Estoy emocionado de hablar sobre este tema tan importante en el mundo empresarial.

**Katherine:** ¡Hola chicos! Sí, definitivamente es un tema fascinante. Así que, ¿por dónde empezamos?

---

### Segmento 1 Definición de Estructura Organizacional Vertical

**Lesly:** Comencemos por entender qué es una Estructura Organizacional Vertical. En términos sencillos, es la disposición jerárquica de las funciones y roles dentro de una empresa.

**John:** Exacto. En una estructura vertical, la autoridad fluye de arriba hacia abajo, y cada nivel tiene un conjunto específico de responsabilidades.

**Katherine:** Esto permite una clara cadena de mando, lo que puede ser beneficioso para la toma de decisiones.

---

## **Segmento 2 Ventajas de la Estructura Vertical**

**Lesly:** ¿Cuáles son las ventajas de esta estructura?

**John:** La claridad en las responsabilidades es definitivamente una ventaja. Cuando cada miembro de la organización sabe exactamente qué se espera de ellos y quién es responsable de qué, se reduce la ambigüedad y se fomenta la eficiencia.

**Katherine:** Además, la especialización es más fácil de lograr en una estructura organizacional vertical. Al asignar tareas específicas a roles específicos, se puede expandirse en áreas particulares, lo que conduce a una ejecución más eficiente y precisa de las funciones.

**John:** Exactamente, Katherine. Y no podemos olvidar que esta estructura facilita el control y la supervisión. Para algunas empresas, especialmente aquellas en industrias reguladas o que necesitan una supervisión estrecha, tener una cadena de mando clara puede ser crucial para mantener altos estándares de calidad y cumplimiento normativo.

**Lesly:** Además de estas ventajas, la estructura vertical también tiende a ser más estable y predecible, lo que puede generar un entorno de trabajo más estructurado y orientado a objetivos a largo plazo.

**John:** Sin embargo, como contraparte, esta estructura puede ralentizar la toma de decisiones y limitar la flexibilidad en entornos que requieren adaptación rápida a cambios externos.

**Katherine:** Es cierto, Katherine. A pesar de sus ventajas, es esencial considerar cómo estas características pueden afectar la capacidad de la empresa para innovar y responder ágilmente a situaciones cambiantes.

---

### **Segmento 3 Crecimiento Vertical**

**Lesly:** Ahora hablemos del crecimiento vertical. ¿En qué consiste?

**John:** El crecimiento vertical implica la expansión de una empresa hacia arriba en términos de jerarquía y niveles de gestión. A medida que la empresa crece, se agregan más niveles de autoridad y responsabilidad, creando una estructura organizacional más compleja.

**Katherine:** Esta expansión puede ser vital para empresas en crecimiento, ya que brinda más oportunidades de liderazgo y gestión. Al agregar capas jerárquicas, se generan roles adicionales, lo que permite promociones y ascensos para los empleados existentes, lo que a su vez motiva y retiene el talento dentro de la organización.

**John:** Además, el crecimiento vertical proporciona una estructura más sólida para manejar un mayor volumen de operaciones y una gama más amplia de funciones. Con más niveles de gestión, la empresa puede especializarse aún más y distribuir responsabilidades de manera más específica, lo que puede resultar en una ejecución más eficiente de las tareas.

**Katherine:** Sin embargo, a medida que la empresa crece verticalmente, pueden surgir desafíos. La comunicación entre diferentes niveles jerárquicos puede volverse más compleja, lo que podría ralentizar la toma de decisiones y la implementación de cambios.

**Lesly:** Además, la burocracia y la rigidez organizativa pueden aumentar a medida que se añaden más niveles de gestión. Esto puede obstaculizar la agilidad y la capacidad de respuesta de la empresa a los cambios del mercado o del entorno.

---

#### **Segmento 4 Desventajas de la Estructura Vertical**

**Lesly:** Claro, pero sabemos que nada es perfecto. ¿Cuáles son algunas desventajas de la estructura vertical?

**John:** Una de las desventajas clave es la dificultad en la comunicación descendente. A medida que la información se transmite de niveles superiores a inferiores, puede haber demoras, distorsiones o pérdida de información crucial. Esto puede resultar en una falta de comprensión total de los objetivos de la empresa en los niveles más bajos y, a su vez, dificultar la alineación con la visión global.

**Katherine:** Además, la rigidez en la toma de decisiones es una desventaja común en estructuras verticales. Debido a la naturaleza jerárquica, las decisiones a menudo requieren la aprobación de múltiples niveles de gestión, lo que puede ralentizar el proceso y hacerlo menos ágil frente a cambios rápidos o situaciones urgentes.

**John:** Y como mencionamos antes, la falta de flexibilidad es una preocupación significativa. La estructura vertical tiende a ser más rígida y menos adaptable a los cambios. Esto puede ser problemático en entornos empresariales dinámicos donde la capacidad de adaptación rápida es crucial para mantener la competitividad.

**Katherine:** Otro punto a considerar es el riesgo de burocracia. A medida que se agregan más niveles jerárquicos, existe la posibilidad de que se acumulen procesos innecesarios, lo que puede aumentar la complejidad operativa y dificultar la innovación y la creatividad dentro de la empresa.

**Lesly:** En resumen, las desventajas de la estructura vertical incluyen problemas de comunicación descendente, rigidez en la toma de decisiones, falta de flexibilidad y el riesgo de burocracia, que pueden afectar negativamente la capacidad de la empresa para adaptarse y competir en entornos cambiantes.

---

## **Segmento 5 Definición de Estructura Organizacional Horizontal**

**Lesly:** Cambiemos de marcha hacia la Estructura Horizontal. ¿Qué significa?

**John:** En la estructura horizontal, la autoridad y la toma de decisiones se distribuyen a lo largo de varias capas. La colaboración es clave aquí.

**Katherine:** Exactamente. Este enfoque fomenta la flexibilidad y la adaptabilidad.

**John:** En la estructura horizontal, se produce una distribución más amplia de la autoridad y la toma de decisiones a lo largo de la organización. En lugar de una jerarquía vertical rígida, hay una estructura más plana donde los empleados tienen más autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo.

**Katherine:** Exactamente, John. Este enfoque fomenta la colaboración horizontal en lugar de una dirección unilateral de arriba hacia abajo. La comunicación fluye más libremente entre diferentes niveles y áreas funcionales, lo que facilita la resolución conjunta de problemas y la generación de ideas innovadoras.

**John:** Además, la estructura horizontal tiende a ser más flexible y adaptable. Con menos niveles jerárquicos, las decisiones pueden tomarse más rápidamente y la empresa puede pivotar con mayor agilidad en respuesta a cambios en el mercado o en el entorno.

**Katherine:** Una de las características más destacadas es la eliminación de barreras entre departamentos y niveles jerárquicos. Esto puede fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo y colaborativo, donde las ideas pueden fluir libremente y se pueden aprovechar mejor los conocimientos y habilidades de cada individuo en la organización.

**Lesly:** Sin embargo, aunque la estructura horizontal tiene muchas ventajas, puede enfrentar desafíos propios, como la necesidad de establecer procesos claros de coordinación y comunicación para evitar la falta de dirección o la duplicación de esfuerzos.

---

## **Segmento 6 Ventajas de la Estructura Horizontal**

**Lesly:** ¿Cuáles son las ventajas de optar por una estructura horizontal?

**John:** La comunicación fluida y la toma de decisiones más ágil son definitivamente ventajas. Además, fomenta la creatividad y la innovación.

**Katherine:** También permite una mayor satisfacción laboral al empoderar a los empleados.

**John:** La comunicación fluida es una de las principales ventajas. En una estructura horizontal, la información tiende a fluir más libremente entre los diferentes niveles y departamentos de la organización. Esto promueve una mayor transparencia y acceso a la información, lo que a su vez permite una toma de decisiones más rápida y eficiente.

**Katherine:** Exactamente, John. Además, la agilidad en la toma de decisiones es una ventaja clave. Con menos niveles jerárquicos, las decisiones pueden tomarse más rápidamente, lo que permite a la empresa adaptarse rápidamente a los cambios del mercado o del entorno.

**John:** La estructura horizontal también fomenta la creatividad y la innovación. Al eliminar barreras jerárquicas, se crea un entorno donde los empleados se sienten más libres para compartir ideas, colaborar en proyectos y proponer soluciones novedosas.

**Katherine:** Otro punto importante es que empodera a los empleados, lo que puede aumentar la satisfacción laboral. Al tener más autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones, los empleados se sienten más valorados y comprometidos con su trabajo.

**Lesly:** Además, la estructura horizontal suele estar más alineada con las tendencias modernas de liderazgo y gestión, ya que enfatiza la confianza en los empleados, la colaboración y la adaptabilidad, lo que puede atraer y retener talento más innovador.

**Katherine:** Sin embargo, es importante tener en cuenta que, aunque estas ventajas son significativas, implementar y gestionar una estructura horizontal eficazmente puede requerir un cambio cultural y de gestión significativo en algunas organizaciones.

---

### **Segmento 7 Desventajas de la Estructura Horizontal y Tramo de Control**

**Lesly:** Pero, por supuesto, hay desventajas. ¿Cuáles son?

**John:** Una de las principales desventajas de la estructura horizontal es la coordinación. Al descentralizar la toma de decisiones, puede ser más difícil mantener la coherencia en las acciones y alinear los esfuerzos de diferentes equipos o departamentos. Esto puede conducir a conflictos de intereses o a la falta de claridad sobre quién tiene la responsabilidad final en ciertos asuntos.

**Katherine:** Exactamente, John. Además, debido a la distribución de la autoridad, puede haber confusiones sobre quién tiene la capacidad para tomar decisiones cruciales. Esto puede provocar retrasos o falta de acción en situaciones donde se necesita una respuesta rápida.

**John:** Respecto al tramo de control en estructuras horizontales, se refiere al número de subordinados que un gerente puede supervisar efectivamente. En una estructura horizontal, este número tiende a ser mayor en comparación con estructuras verticales, ya que la distribución de la autoridad y la toma de decisiones es más amplia.

**Katherine:** Sin embargo, aunque un mayor tramo de control puede brindar autonomía y empoderamiento a los empleados, también puede ser desafiante para los gerentes supervisar y guiar a un mayor número de personas de manera efectiva. Esto puede resultar en dificultades para proporcionar la atención individualizada necesaria para el desarrollo y el apoyo de cada empleado.



**Lesly:** Es importante tener en cuenta que, aunque estas desventajas existen, no son insuperables. La implementación exitosa de una estructura horizontal requiere un enfoque cuidadoso en la gestión de la coordinación y en el desarrollo de sistemas claros para la toma de decisiones.

---

### **Segmento 8 La Ley de Graicunas**

**Lesly:** Hablemos ahora de la La ley también destaca la importancia de liderazgo efectivo y aborda la comunicación en estructuras organizacionales.

**John:** Sí, esta ley establece que la comunicación es más efectiva cuando sigue la cadena de mando, pero también puede ocurrir entre empleados en diferentes niveles. Se reconoce que la eficiencia de un equipo no solo depende de la habilidad individual de sus miembros, sino también de la calidad de las interacciones entre ellos. La ley establece que el número total de líneas de comunicación (conexiones) en un grupo puede calcularse mediante la fórmula, donde "n" representa el número de miembros del equipo. Este enfoque ofrece una visión clara de cómo aumenta exponencialmente la complejidad de la comunicación a medida que se añaden más miembros al grupo.

**Katherine:** En resumen, no todo debe pasar estrictamente de arriba a abajo. La Ley de Graicunas podría ser aplicada para analizar la eficacia de la comunicación y coordinación entre los departamentos involucrados en la fabricación, ventas, marketing, investigación y desarrollo, entre otros. Si la cantidad de conexiones se vuelve demasiado compleja, podría indicar posibles cuellos de botella o pérdida de eficiencia en la toma de decisiones y la ejecución de proyectos.

---

## **Segmento 9 Organizaciones Horizontales - Planas**

**Lesly:** Ahora, exploremos las organizaciones horizontales planas. ¿En qué consisten?

**John:** Las organizaciones horizontales planas se caracterizan por tener pocos niveles jerárquicos en su estructura. En lugar de una cascada de niveles de gestión, estas organizaciones tienden a tener una estructura más horizontal y directa, con menos capas entre la alta dirección y los empleados de base.

**Katherine:** Exactamente, John. Esto promueve la autonomía y la colaboración directa entre los empleados. Con menos niveles jerárquicos, se fomenta un ambiente donde los empleados tienen más libertad para tomar decisiones y participar activamente en la resolución de problemas sin la necesidad de la aprobación constante de múltiples niveles de gestión.

**John:** Estas organizaciones suelen ser ágiles y rápidas en la toma de decisiones. Al tener menos capas de aprobación, la información y las decisiones pueden fluir más rápidamente, lo que permite una respuesta más veloz a las oportunidades o desafíos que se presenten.

**Katherine:** Además, al eliminar la burocracia innecesaria, estas estructuras pueden ser más eficientes y eficaces en la ejecución de tareas. La comunicación directa y la transparencia en la toma de decisiones pueden agilizar los procesos y reducir la pérdida de tiempo asociada con los trámites burocráticos.

**Lesly:** Sin embargo, aunque las organizaciones horizontales planas tienen muchas ventajas, también pueden enfrentar desafíos, como la necesidad de gestionar eficazmente una mayor carga de responsabilidad para los empleados y la posible falta de claridad en los roles y responsabilidades.

---

## **Segmento 10 Cómo Elegir la Estructura Adecuada**

**Lesly:** Una pregunta importante para las empresas: ¿cómo elegir la estructura adecuada?

**John:** Elegir la estructura organizativa adecuada depende de una serie de factores interrelacionados. Uno de los aspectos clave es el tamaño de la empresa. Las empresas más grandes pueden beneficiarse de estructuras más complejas, mientras que las más pequeñas podrían funcionar mejor con estructuras más simples y ágiles.

**Katherine:** El entorno externo también desempeña un papel importante. Las empresas que operan en industrias altamente reguladas pueden requerir estructuras más verticales para garantizar el cumplimiento normativo, mientras que las empresas en sectores más innovadores podrían favorecer estructuras horizontales que fomenten la creatividad y la agilidad.

**John:** Los objetivos estratégicos de la empresa también son fundamentales. Si una empresa busca crecer rápidamente o adaptarse rápidamente a cambios del mercado, una estructura más horizontal puede ser preferible. Por otro lado, si la estabilidad y el control son prioridades, una estructura más vertical podría ser más adecuada.

**Katherine:** Realizar un análisis detallado es esencial para tomar la decisión correcta. Esto implica evaluar la cultura organizacional, identificar las capacidades y habilidades de los empleados, comprender las necesidades de los clientes y analizar la competencia para determinar la estructura que mejor se alinee con los objetivos y la visión de la empresa.

**Lesly:** Además, es importante recordar que la estructura no es estática. Las empresas pueden adaptar y modificar sus estructuras a medida que evolucionan sus necesidades y el entorno empresarial cambia.

---

## **Segmento 11 Integración de Estructuras Vertical y Horizontal**

**Lesly:** Algunas empresas optan por integrar elementos de ambas estructuras. ¿Cómo funciona eso?

**John:** Efectivamente, Lesly. La integración de elementos de estructuras vertical y horizontal implica aprovechar los beneficios de ambas sin limitarse a una sola. Por ejemplo, la empresa puede tener una jerarquía clara para la toma de decisiones estratégicas, pero al mismo tiempo, fomentar la colaboración y la participación en la toma de decisiones en niveles operativos.

**Katherine:** Exactamente, John. Esta estrategia busca capitalizar lo mejor de ambos mundos. Al mantener una estructura organizativa clara en términos de responsabilidades y toma de decisiones estratégicas, se puede asegurar una dirección clara y consistente para la empresa.

**John:** Al mismo tiempo, alentar la colaboración y la participación en la toma de decisiones en niveles más bajos puede impulsar la innovación, la creatividad y el compromiso de los empleados. Esto permite que las ideas surjan de todos los niveles de la organización y se puedan implementar de manera más ágil.

**Katherine:** La integración de estas estructuras puede lograrse mediante el establecimiento de sistemas y procesos que permitan la comunicación fluida y la cooperación entre los diferentes niveles jerárquicos. Además, es esencial fomentar una cultura organizativa que valore tanto la eficiencia como la flexibilidad.

**Lesly:** Esta integración puede ser especialmente efectiva en empresas que buscan equilibrar la estabilidad y la eficiencia con la innovación y la adaptabilidad a los cambios.

---

## **Segmento 12 Tendencias Actuales en la Estructura Organizacional**

**Lesly:** Y finalmente, hablemos de las tendencias actuales. ¿Qué estamos viendo en la actualidad?

**John:** Actualmente, hay una tendencia marcada hacia estructuras más flexibles y adaptables. El aumento del trabajo remoto ha acelerado este cambio, llevando a las empresas a replantearse sus modelos tradicionales y adoptar estructuras más ágiles que puedan funcionar de manera efectiva tanto en entornos presenciales como virtuales.

**Katherine:** La diversidad y la inclusión también están siendo un enfoque primordial en las decisiones organizacionales. Las empresas están reconociendo la importancia de tener equipos diversos en términos de género, etnia, habilidades y experiencias. Están buscando integrar perspectivas diversas en la toma de decisiones para impulsar la innovación y la comprensión de los diversos mercados y clientes.

**John:** Además, la descentralización en la toma de decisiones está ganando terreno. Las organizaciones están otorgando más autonomía a los equipos y empleados para tomar decisiones relacionadas con sus áreas específicas de trabajo. Esto no solo agiliza el proceso de toma de decisiones, sino que también empodera a los empleados y fomenta una cultura de responsabilidad compartida.

**Katherine:** Otra tendencia clave es el enfoque en la agilidad organizacional. Las empresas están adoptando estructuras más dinámicas y flexibles que les permiten adaptarse rápidamente a cambios inesperados en el mercado, tecnología o regulaciones. La capacidad de respuesta rápida se ha vuelto fundamental en un entorno empresarial volátil.

---

## **Conclusión Recapitulación y Despedida**

**Lesly:** ¡Y eso es todo por hoy! Exploramos a fondo las estructuras organizacionales, desde las verticales hasta las horizontales.

**John:** Esperamos que hayan encontrado útil esta información al considerar la estructura de sus propias organizaciones.

**Katherine:** ¡Hasta luego, chicos! Y a nuestros oyentes, ¡gracias por estar con nosotros, nos vemos en el próximo episodio!