

Actividad | 3 |

Modelos Organizacionales

Seminario de Innovación y Creatividad

Ingeniería en Desarrollo de Software



TUTOR: Mtra. Fátima Fernández de Lara Barrón

ALUMNO: Hernán Everardo Velázquez Zavala

FECHA: 05/Octubre/2025

Índice

Introducción	2
Descripción	3
Justificación	4
Desarrollo	5
Modelos Organizacionales	5
Análisis del Modelo Organizacional.....	7
Conclusión	8
Referencias	9
Portafolio de GitHub.....	9

Introducción

Los modelos organizacionales son elementos claves dentro del ámbito empresarial, dichos modelos son las formas en que una empresa se organiza de manera interna; es decir, es el o los lineamientos que la empresa tiene sobre cómo se toman las decisiones, cómo se distribuyen los recursos y cómo fluye la información dentro de la empresa, jerarquías, métodos de trabajo, entre otros.

Estos modelos son fundamentales porque tienen un gran impacto y de manera directa en la cultura de la empresa, la eficiencia de los equipos y la capacidad de adaptarse a los cambios del mercado, siendo esto último algo que se está viendo cada vez más en distintos entornos por la rapidez de los avances tecnológicos y metodologías.

Debido a que el mundo actual es muy competitivo y globalizado por la cercanía que ofrece la tecnología, elegir el modelo adecuado puede marcar la diferencia entre el éxito, el estancamiento y el fracaso de una empresa; por esto es de gran importancia conocer que existen diferentes tipos de modelos, como el funcional, divisional, matricial y adhocrático, cada uno con sus propias ventajas y desventajas según el contexto de la empresa.

Descripción

Las empresas adoptan diferentes modelos organizacionales según su tamaño, objetivos, tipo de trabajo y el entorno en el que operan, por lo que además de conocer que existen diferentes modelos organizacionales, es importante aprender sobre ellos para saber cuál elegir dependiendo de la organización o también, proponer mejoras al modelo y estructura actual que ya tiene una empresa.

El modelo *funcional* organiza la empresa en áreas especializadas, como ventas o recursos humanos con el propósito de mejorar la eficiencia pero puede causar dificultades en la comunicación entre diferentes áreas o equipos. El modelo *lineal* da más importancia a la jerarquía y es muy estructurado, este es adecuado para empresas con entornos estables y actividades de rutina. El modelo *adhocrático* incentiva la innovación mediante equipos multidisciplinarios que se forman y disuelven según los proyectos a realizar. El modelo *divisional* generalmente se utiliza en grandes empresas ya consolidadas ya que divide la organización por ejemplo por regiones o tipologías de productos permitiendo que estas funcionen de manera un poco más independiente por así decirlo pero esto también puede causar que haya algunas diferencias entre ellas en lo que a procesos y comunicación respecta. Por otro lado, el modelo *matricial* puede decirse que combina partes de los modelos funcional y divisional ya que brinda mayor flexibilidad pero por consecuencia esto puede provocar conflictos de autoridad y jerarquías.

Justificación

El análisis de los modelos organizacionales permite comprender cómo se estructura el trabajo dentro de las empresas, cómo se toman decisiones, cómo se responde a los retos y cómo se afrontan los cambios tanto dentro como fuera de la organización. Es por esto que entenderlos no sólo es de gran importancia tanto a nivel empresarial o en el académico, sino que también pueden ser de gran ayuda en la vida cotidiana, ya que muchos de estos modelos se pueden aplicar tanto en proyectos escolares, emprendimientos o proyectos personales dependiendo del objetivo de estos. Por ejemplo, saber cuándo conviene usar un modelo lineal con autoridad clara o cuándo es mejor trabajar con un equipo adhocrático enfocado a la innovación puede mejorar la eficiencia y ayudar a obtener resultados positivos.

Esta brinda valor al aprender y mostrar una visión comparativa entre distintos modelos aplicados a empresas reales como Microsoft y Coppel, lo que permite reconocer ventajas, limitaciones y posibles mejoras en su organización y cultura, por lo que aplicar este conocimiento en el futuro profesional será útil para liderar, organizar y colaborar de forma más consciente y eficiente.

Desarrollo

Modelos organizacionales

Nestlé México

Nestlé utiliza un modelo organizacional de tipo matricial, este modelo combina las ventajas de las estructuras funcionales y divisionales. La empresa organiza sus operaciones tanto por áreas funcionales, por ejemplo los departamentos de marketing, comunicación, recursos humanos, finanzas, entre otros, como por líneas de producto y mercados.

Este tipo de modelo permite a la empresa tener las ventajas de la especialización y eficiencia de un modelo funcional pero también a la vez tiene la flexibilidad que caracteriza a un modelo organizacional divisional, y es aquí donde cada unidad de la organización tiene la autonomía suficiente para adaptarse a las necesidades locales y globales por lo que se permiten diferentes enfoques dependiendo del mercado pero todo esto dentro de la misma organización. Este enfoque matricial incentiva la innovación y mejora la adaptabilidad ya que permite la colaboración entre distintas áreas y equipos de trabajo multidisciplinarios de manera estructurada.

También, es importante mencionar que este modelo además de sus ventajas también puede presentar retos y tiene áreas de oportunidad como el hecho de tener más de una cadena de mando ya que esto es algo que puede llegar a generar conflictos de autoridad durante la toma de decisiones.

Grupo Coppel

Grupo Coppel se adaptó y opera con un **modelo organizacional híbrido**, podemos llamarle de esta manera ya que combina una estructura **centralizada** a nivel corporativo con **autonomía regional** a nivel operacional. Esta estructura le permite a la empresa tener un control unificado de su estrategia mientras también ofrece flexibilidad a las divisiones regionales para adaptarse a las condiciones locales ya que se tienen bastantes diferencias y sobre todo necesidades de los clientes en diferentes estados y localidades.

El gobierno centralizado de Grupo Coppel se encarga de definir las políticas globales, como estrategias de la marca, procesos financieros y servicio al cliente, mientras que las **divisiones operativas regionales y unidades de negocio especializadas**, como tiendas en sus diferentes formatos (tienda, solo ropa, solo muebles, zapaterías, agencias Coppel Motos), banca financiera (BanCoppel) y Afore Coppel, tienen un cierto grado de autonomía para ajustar sus operaciones a las necesidades locales, todo esto se hace a través de diferentes análisis por cada una de las áreas involucradas. Este modelo organizacional mixto le permite a la empresa tener un funcionamiento a nivel nacional y adaptarse de manera ágil a las realidades específicas de cada región.

Análisis del modelo organizacional

Como se mencionó anteriormente, Grupo Coppel utiliza un modelo organizacional híbrido que logra equilibrar la centralización y autonomía. A nivel corporativo y dirección, las decisiones estratégicas, como políticas de marca y finanzas, están centralizadas, lo que garantiza coherencia en toda la empresa. Sin embargo, en lo que respecta a las divisiones regionales tienen la flexibilidad necesaria para adaptarse a las realidades locales, lo que les permite responder de manera eficaz a las variaciones en la demanda y las necesidades específicas de los clientes en cada localidad, lo cual puede llegar a ser muy variable.

Uno de los principales beneficios para la organización al operar de esta manera es que logra obtener una ventaja competitiva ya que mantiene un control global y al mismo tiempo ofrece adaptabilidad a nivel local ya que la autonomía a nivel regional permite ajustarse a los contextos particulares de cada mercado sin dejar de lado la visión estratégica y metas de la empresa.

Sin embargo, este tipo de modelos, también tienen desventajas o por llamarlos de otra manera, retos, como lo es el equilibrio tanto a nivel administrativo como operativo. Por ejemplo, si a las unidades regionales se les da demasiada independencia podrían surgir diferencias en la experiencia del cliente y en los estándares de servicio así como también en los de diseño, lo que causaría afectación a la imagen y aceptación de la marca.

Otro reto para esta y otras organizaciones es la adaptación a la digitalización y la cultura digital, la cual es necesaria en el entorno empresarial ya que avanza rápidamente la tecnología y siempre hay áreas de oportunidad, por lo que es importante cuidar el miedo a lo nuevo y abrazar los cambios de manera estratégica.

Conclusión

Los modelos organizacionales son herramientas fundamentales para que las empresas se adapten a sus necesidades y a su entorno y así lograr mantenerse ante la competencia. En la era actual, un modelo híbrido que combine control centralizado con flexibilidad regional puede ser clave para mantenerse competitivo, como lo hace Coppel.

La capacidad de adaptarse a las diferencias culturales, tecnológicas y económicas de diferentes regiones es primordial para expandir el mercado. Además, la integración de la tecnología y la gestión de la diversidad en la estructura organizacional permiten a las empresas responder rápidamente a cambios y fomentar una cultura más inclusiva y eficiente, manteniendo un orden e incentivando a los clientes y colaboradores a adoptar cambios en las políticas y procesos.

En la vida cotidiana, estos modelos influyen mucho en cómo trabajamos en equipo, cómo nos comunicamos y cómo tomamos decisiones por lo que comprender cómo las empresas equilibran el control estructurado y la autonomía a diferentes niveles puede ayudar a mejorar nuestras habilidades de organización y de liderazgo, algo muy útil tanto a nivel personal como profesional.

Además, no olvidemos que la flexibilidad y la capacidad de adaptación son esenciales no solo para las empresas, sino también para quienes formamos parte de ellas como colaboradores ya que nos ayuda a enfrentar los retos de una mejor manera.

Referencias

Video conferencing, web conferencing, webinars, screen sharing. (s. f.-p). Zoom. Consultado el 5 de octubre de 2025.

https://academiaglobal-mx.zoom.us/rec/share/ocqUmEvqQWKy1sJEPeorc0hWtAvsqq_6MiBEIXRoICpZ8cSEnooECp-pZ5yC5wmj.xlvqHv0gwGZ_TL5k?startTime=1759031677000

Nestlé. (s.f.). Historia de Nestlé en México. Consultado el 5 de octubre de 2025.

<https://www.nestle.com.mx/aboutus/150-historia>

Coppel. (2025, 22 de mayo). *Grupo Coppel renueva su imagen*. Coppel.

<https://www.coppel.com/blog/sala-de-prensa/grupo-coppel-renueva-su-imagen-2025-slp/>

Coppel. (2025, 15 de febrero). *Diego Coppel, Director General de Grupo Coppel*. Coppel.

<https://www.coppel.com/blog/sala-de-prensa/diego-coppel-director-general-grupo-coppel-slp/>

Coppel. (2025, 7 de enero). *Nueva estructura Coppel: Diego Coppel y Agustín Coppel*. Coppel.

<https://www.coppel.com/blog/sala-de-prensa/nueva-estructura-coppel-diego-coppel-agustin-coppel-slp/>

Coppel. (2025, 12 de marzo). *Grupo Coppel destinará 80 mil millones de pesos para transformación*. Coppel.

<https://www.coppel.com/blog/sala-de-prensa/grupo-coppel-destinara-80-mil-millones-de-pesos-para-transformacion-slp/>

Coppel. (s.f.). *Acerca de nosotros*. Consultado el 5 de octubre de 2025.

<https://www.coppel.com/inf/acerca-de-nosotros>

Beucher, M., & Beucher, M. (2023, 7 julio). Conozcamos el Organigrama de Coppel y su Estructura Organizacional. *espacioempresa.com*.

<https://espacioempresa.com/lideres/organigrama-de-coppel/>

Portafolio de GitHub

Se comparte la actividad para revisión y consulta a través de Git Hub

<https://github.com/IDS-H/SeminarioDeInnovacionYCreatividad.git>