



DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL

EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



La estructura organizacional es el marco que define cómo se dividen, coordinan y supervisan las actividades dentro de una empresa. Esta configuración establece la manera en que se agrupan los departamentos, las líneas de autoridad y los flujos de comunicación, permitiendo que la organización funcione de manera ordenada y eficiente, su correcta implementación proporciona claridad sobre las funciones y responsabilidades de cada miembro, facilitando la colaboración y evitando la duplicidad de esfuerzos.

Para una empresa, la estructura organizacional representa la base que sostiene la operatividad diaria y la ejecución de la estrategia empresarial; en ella se definen las relaciones jerárquicas, la asignación de recursos y el camino que siguen las decisiones desde la alta dirección, hasta los niveles operativos; además, influye directamente en la capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios del entorno, responder a las oportunidades y resolver los desafíos que enfrenta.

La pertinencia de una estructura organizacional radica en su alineación con los objetivos estratégicos y las características propias de la empresa; por lo tanto una estructura adecuada, permite optimizar el uso de los recursos, mejorar la comunicación interna y fortalecer la capacidad de respuesta ante los cambios del mercado; sin embargo, cuando una estructura está mal diseñada, puede generar ineficiencia, confusión en las tareas y dificultades en la toma de decisiones.

Seleccionar el tipo de estructura organizacional más adecuado para una empresa, requiere considerar diversos factores, como el tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades, la cultura corporativa y el entorno competitivo. Entre las estructuras más comunes se encuentran las siguientes:

Estructura funcional. Agrupa a los empleados, según sus funciones específicas, como marketing, producción o finanzas. Es ideal para organizaciones que buscan eficiencia y especialización.

Estructura divisional. Divide la empresa en unidades independientes basadas en productos, mercados o regiones geográficas. Es adecuada para empresas con una amplia variedad de líneas de negocio o que operan en distintos mercados.

Estructura matricial. Combina la estructura funcional y la divisional, permitiendo que los empleados trabajen en proyectos específicos mientras mantienen sus roles funcionales. Es útil para organizaciones que manejan múltiples proyectos, simultáneamente.

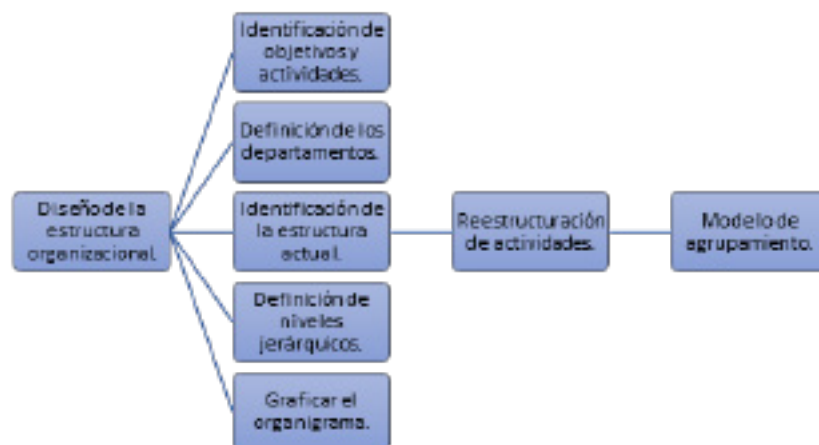
Estructura horizontal o plana. Reduce los niveles jerárquicos, fomentando la autonomía y la colaboración entre los equipos. Es una opción viable para empresas innovadoras o en entornos dinámicos, donde la rapidez de respuesta es prioritaria.

Elegir la estructura organizacional correcta, define cómo opera la empresa internamente, e influye en su capacidad para alcanzar sus objetivos estratégicos, es decir que, una estructura bien diseñada facilita la integración de los equipos, promueve la eficiencia y contribuye a crear un entorno laboral donde las metas comunes sean alcanzables y sostenibles, a largo plazo.

Según Polanco, Santos y Cruz (2020), el diseño organizacional se define como el proceso que determina la manera en que se distribuyen las tareas, se asignan las responsabilidades y se establecen las relaciones de autoridad, dentro de una empresa. Este proceso busca configurar la estructura interna de la organización para asegurar que sus operaciones se desarrollen de forma ordenada y eficiente.

Al diseñar la organización, se definen los roles de cada área y las conexiones entre los distintos niveles jerárquicos, facilitando la coordinación de actividades y el flujo de información.

Figura 1. Pasos para diseñar la estructura organizacional



Nota. Tomado de Polanco, Santos y Cruz (2020).