

Estructura organizacional, tipos de organización y organigramas

Introducción

La estructura organizacional es fundamental en todas las empresas, define muchas características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras.

Las organizaciones deben contar con una estructura organizacional de acuerdo a todas las actividades o tareas que pretenden realizar, mediante una correcta estructura que le permita establecer sus funciones, y departamentos con la finalidad de producir sus servicios o productos, mediante un orden y un adecuado control para alcanzar sus metas y objetivos.

Conceptos

Para la comprensión de este tema es necesario conocer algunos conceptos, entre ellos los siguientes:

Organización: proviene del latín organon que significa órgano como elemento de un sistema ampliando más este concepto, organizar es el proceso de distribuir actividades, recursos, a través de la división de funciones, definiendo las autoridades y responsabilidades de cada departamento para que la empresa pueda alcanzar de una forma fácil sus metas

Estructura: Sergio Hernández define a la estructura como: “Ensamblaje de una construcción, una ordenación relativamente duradera de las partes de un todo y su relación entre ellas” [1]. Una definición muy general no solo para la administración donde esta palabra procede del latín structura[2] que se refiere a disposición orden de las partes dentro de un todo, es un grupo de elementos unidos que tienen la capacidad de soportar grandes cargas sin romperse ni deformarse.

Esto nos hace reflexionar acerca de la importancia de que exista una estructura en la organización por lo que podemos definir lo siguiente:

La estructura organizacional es la división de todas las actividades de una empresa que se agrupan para formar áreas o departamentos, estableciendo autoridades, que a través de la organización y coordinación buscan alcanzar objetivos.

La estructura de una organización se encuentra dividida por dos grandes áreas: La estructura formal e informal.

Antecedentes

Enfoque sociológico: Estructuralismo

Enfoque construido por sociólogos, donde se relaciona el análisis de la organización social hasta cualquier tipo de institución. En el estructuralismo se manejan conceptos básicos como el concepto de estructura como la ordenación de la organización de todas sus partes y la relación que tienen entre ellas

Max Weber

Max Weber es un sociólogo alemán que aportó mucho a esta escuela y él consideraba tres conceptos importantes:

1.- El concepto de burocracia: En la actualidad es un concepto más usado y conocido entre todo lo que tenga relación con la función pública, que vendría siendo como la ineficiencia organizativa.

2.- Concepto de clasificación de autoridad: Es la capacidad de poder mandar e influir sobre otras personas.

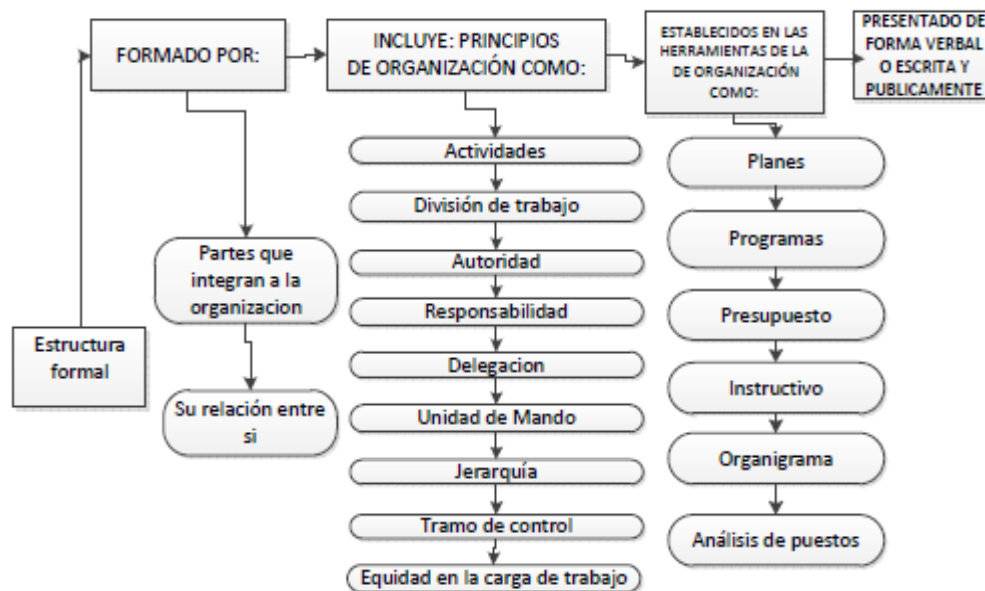
3.- Modelo ideal de burocracia: Se basa en el concepto de burocracia, pero un modelo de este debe estar integrado por: una máxima división de trabajo, jerarquía de autoridad, reglas de autoridad, reglas que definan la responsabilidad y la labor, actitud objetiva del administrador, calificación técnica y seguridad en el trabajo y evitar la corrupción.

Tipos de estructura organizacional

La estructura es la base fundamental de la empresa donde se realiza las divisiones de las actividades para formar departamentos y posteriormente definir la autoridad con la finalidad de alcanzar los objetivos, pero también todo lo que surge de manera espontánea de la interacción entre los integrantes. Tomando en cuenta estas dos vertientes la estructura se divide principalmente en estructura formal e informal.

Estructura formal

Esta estructura formal surge como una necesidad para realizar una división de las actividades dentro de una organización que les permita principalmente alcanzar los objetivos mediante organigramas, manuales y la interacción de los principios de la organización como la división de trabajo, autoridad y responsabilidad, delegación, unidad de mando, jerarquía, tramo de control y equidad en la carga de trabajo, entre otras. En la figura 1 se muestra que la estructura formal está integrada de las partes que forman a una organización y su relación entre sí a través de los principios fundamentales de la organización que se establecen con ayuda de las herramientas y se presentan en forma verbal o documentos públicamente donde los algunos de los integrantes puedan consultar, como está regida la estructura formal de la organización.

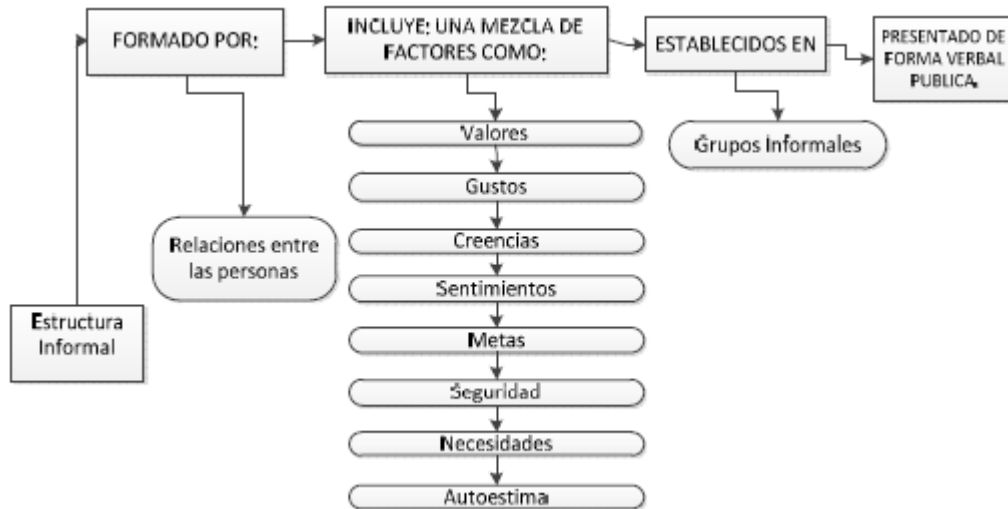


Estructura formal de las organizaciones

Estructura informal

Su origen está en la estructura formal ya que de ahí parte la formación de estructuras de la relación entre los miembros de conforme a una mezcla de factores como se muestra en la Figura 2 donde se observan algunos dan origen a este tipo de estructura.

La estructura informal obedece al orden social y estas suelen ser más dinámicas que las formales. En la figura 2 que se muestra a continuación, se observa que la estructura informal se integra a través de relaciones entre personas de acuerdo a una mezcla de factores que llegan a formar grupos informales que son representadas verbalmente de manera pública.



Estructura informal de las organizaciones

El diagrama organizacional u organigrama

Organigramas lineofuncionales

Los organigramas son representaciones gráficas, se les llama lineofuncionales debido a que la división de trabajo, las líneas de autoridad y comunicación se representan de forma gráfica. Para la realización de un organigrama existen significado y reglas en los gráficos, se mencionan algunas, en el caso del staff estas se deben resaltar con unas líneas punteada, líneas como de autoridad deben salir de la parte inferior del rectángulo, deben encerrarse en un rectángulo el título del cargo, de deben incluir los nombres de quien está a cargo del puesto.

Tipos de organigramas

De acuerdo a Enrique B. Franklin [3]

a) Por el tipo de naturaleza se dividen en tres tipos:

- Microadministrativos: Este organigrama solo a una organización y puede ser un organigrama de forma general de toda la empresa o solo de un área.
- Macroadministrativas: En este organigrama se involucran más de una empresa
- Mesoadministrativo: Involucra a una o más organizaciones, pero de un mismo giro.

b) Por su finalidad

Están integrados por cuatro subcategorías:

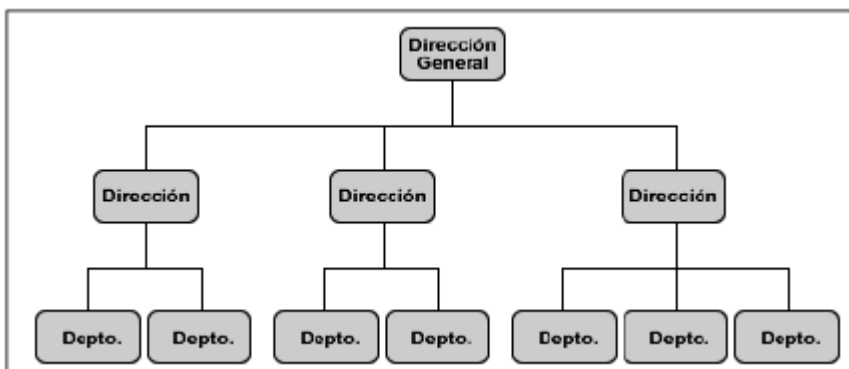
- Informativo: Este tipo de organigrama está pensado para ser difundido de manera pública, para que cualquier persona los pueda visualizar.

- Analítico: Este organigrama es de carácter analista del comportamiento organizacional.
- Formal: Es desde el punto de vista legal cuando el representante o socios determinan la estructura de la organización y este cuenta con un instrumento.
- Informal: Este organigrama contrario al anterior no cuenta con tal instrumento escrito.

c) Por su ámbito:

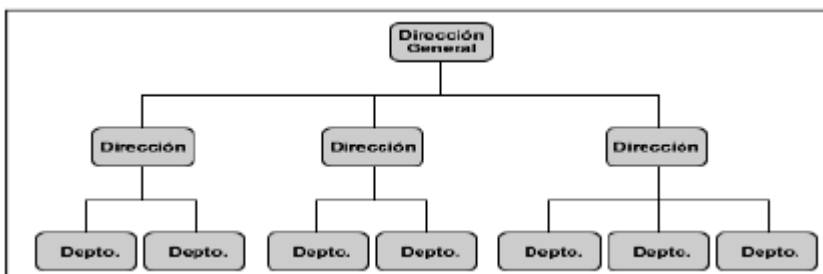
Esta clase se subdivide en tres tipos.

Generales: Resalta la información importante de una organización hasta cierto nivel jerárquico a continuación, en la figura 1 se muestra un ejemplo de este organigrama.



Organigrama general

Específicos: Este organigrama detalla un área a detalle como se muestra en la figura 2.

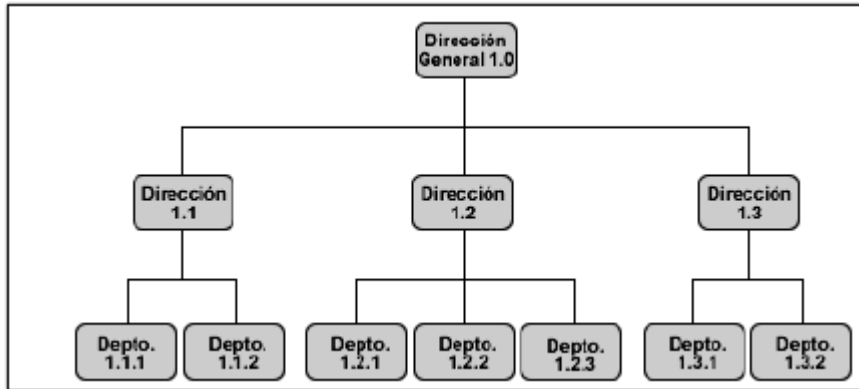


Organigrama específico

d) Por su contenido

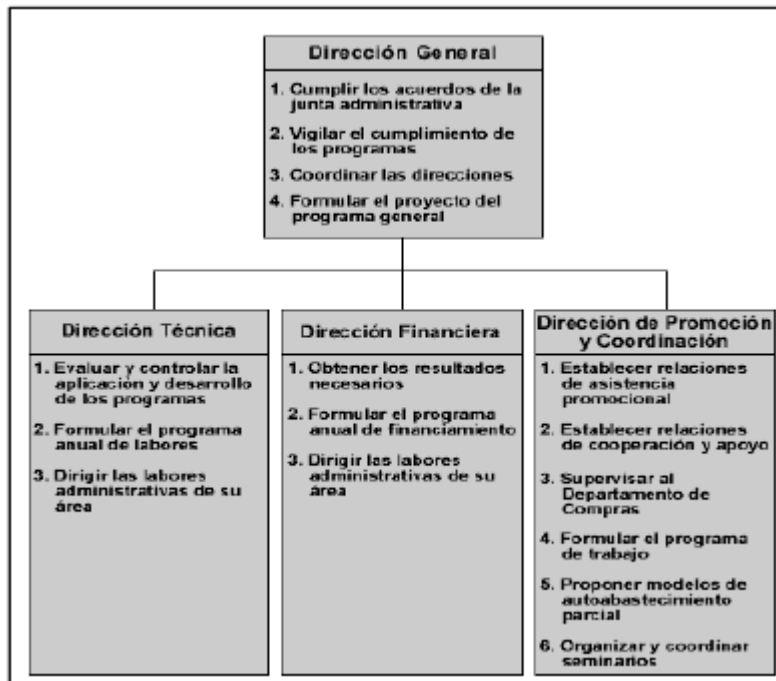
Esta clase se subdivide en tres tipos los integrales, funcionales y de puestos, plazas y unidades. A continuación, se detalla cada uno:

Integrales: Este organigrama representa toda la estructura de la organización, pero relacionan la jerarquía entre los departamentos, así como también la dependencia que existen entre ellos en la Figura 3, se muestra de forma gráfica este organigrama.



Organigrama Integral

Funcionales: Esta estructura gráfica resalta las principales funciones que tienen a cargo los diferentes departamentos. En la figura 4 se muestra un ejemplo de este tipo de organigrama.



Organigrama funcional

De puestos: Organigrama de gran importancia en el área de recursos humanos debido a que aparecen los nombres de las personas que integran cada área y el número de personas que ahí, es útil porque es fácil determinar en qué nivel se encuentran las personas y a donde pueden ascender o ser movidas de puesto da una visión más general de los niveles y dependencias entre el personal. En la figura 5 se muestra en ejemplo.

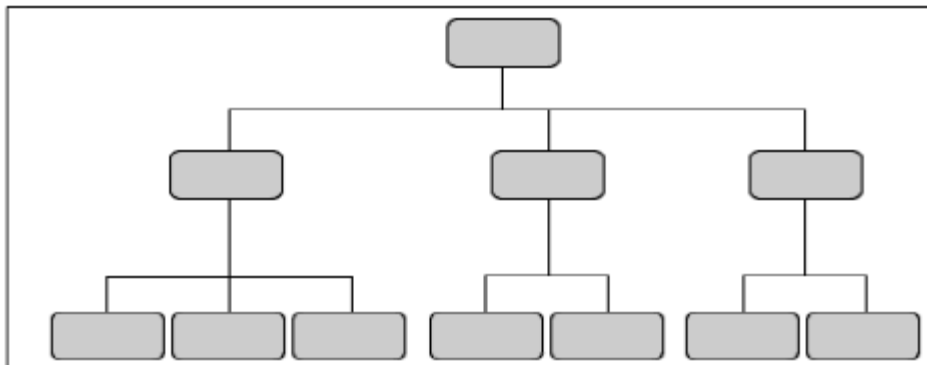


Organigrama de puestos

e) Por su distribución gráfica

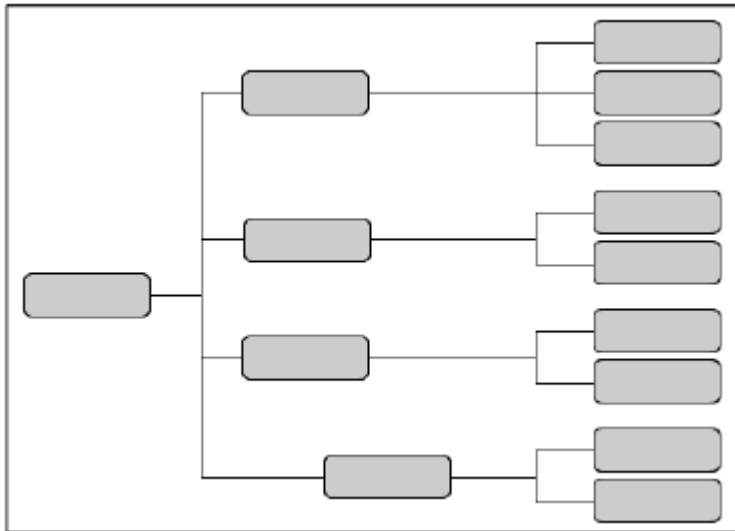
Este grupo se encuentra clasificado por cuatro diferentes organigramas.

Verticales: Son los organigramas más usados y comunes dentro de las organizaciones, son de fácil construcción y se estructuran de arriba hacia abajo, encabezando la persona de mayor jerarquía en la empresa.



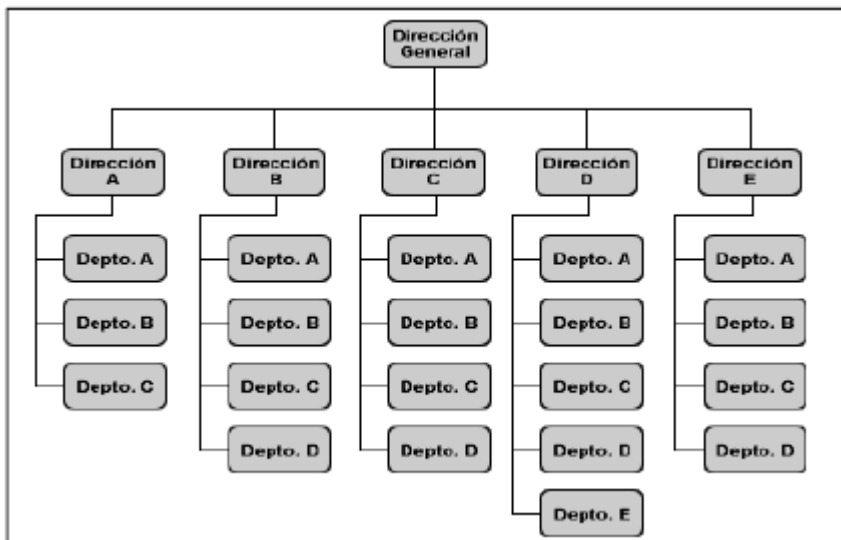
Organigrama vertical

Horizontales: Se forman de izquierda a derecha, la persona de mayor jerarquía se encuentra en la parte de izquierda y los demás niveles hacia la derecha.



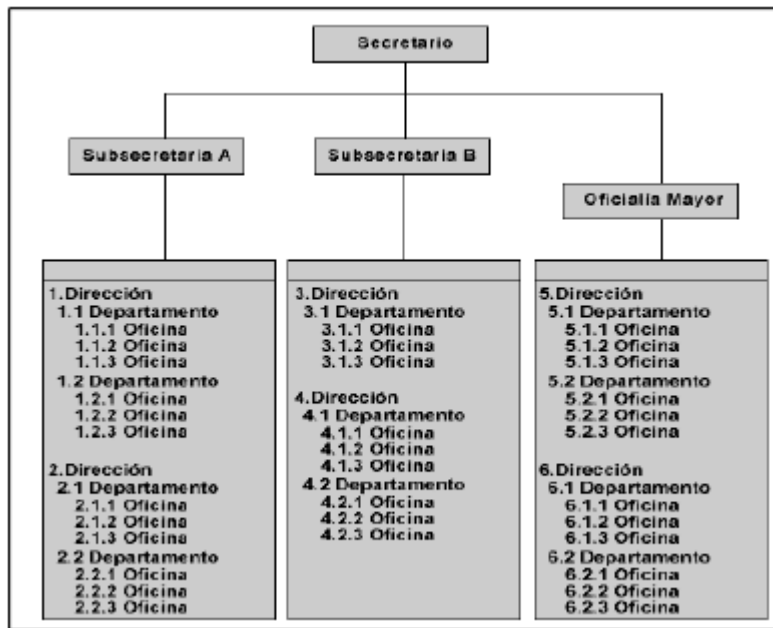
Organigrama Horizontal

Mixtos: Este organigrama mezcla tanto al organigrama horizontal y vertical. Es mayormente utilizado para empresas que tiene un gran número de divisiones en la base organizacional. A continuación, en la figura 8 se muestra un ejemplo.



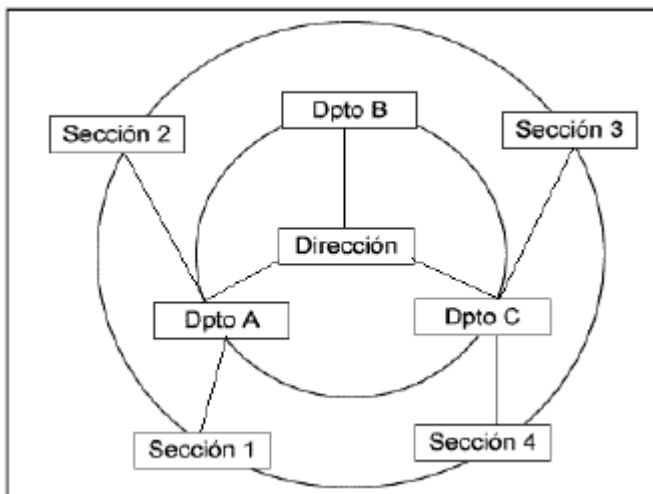
Organigrama Mixto

De bloque: son derivados de los verticales perite que los últimos noveles jerárquicos aparezcan a continuación en la figura 9 se muestra su estructura.



Organigrama de bloque

Circulares: La persona o unidad de mayor jerarquía se encuentra en el centro y también está formado por círculos y cada círculo representa el nivel jerárquico equivale a mayor jerarquía los que se encuentran del centro hacia afuera. En la figura 10 se muestra este gráfico.



Organigrama circular [4]

Departamentalización

Agustín Reyes Ponce dice: “Organizar es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, los niveles y actividades de los recursos de una empresa”.

La empresa puede organizarse por diferentes factores, factor producto, del cliente, en

razón geográfica, funcional y por proyectos.

- En razón del área funcional: Es cuando se organizan de acuerdo a los perfiles profesionales de especialidad.
- En razón del cliente: La organización de estructuran de acuerdo al tipo de cliente un ejemplo muy claro son las tiendas departamentales.
- En razón de los productos: Generalmente es en empresas que tiene una gran variedad de productos, estas empresas se organizan de acuerdo al tipo de producto un ejemplo muy común de este tipo de departamentalización son las tiendas de abarrotes, o las grandes cadenas comerciales de supermercados
- En razón de la ubicación geográfica: Es de acuerdo a las zonas o territorios donde estas empresas llevan a cabo sus operaciones.
- En razón del proyecto: Cuentan con una estructura matricial cada vez que generan proyectos establecen nuevas modificaciones, un ejemplo de estas son las constructoras que trabajan por proyectos.

Especialización del trabajo

La especialización del trabajo se lleva a cabo mediante la división de las tareas, donde se busca alcanzar que un colaborador sea un experto en su puesto para que sea más productivo ya que se pensaba que no era posible que una persona dominara todas las áreas de una organización. En la actualidad las empresas buscan a personas con una buena actitud para adquirir más conocimientos de lo que su puesto necesita o que cuenten con “multihabilidades”.

“Organizar significa establecer estructuras de los papeles que los individuos deben desempeñar en la empresa. Asignar tareas necesarias para el cumplimiento” [5].

Agrupamiento de tareas

Las tareas o actividades de la empresa deben ser clasificadas por las distintas áreas y tener en cuenta el tipo de carga de trabajo que le establecerán a un colaborador.

Estas se deben establecer como antes se mencionaba de acuerdo a diferentes variables como el tipo de capacidad, conocimiento técnico y que sea proporcional a la remuneración del trabajador.

Existen diferentes herramientas que ayudan a agrupar las tareas, como los estudios de tiempos y movimientos, análisis de puestos entre otros. Para realizar el agrupamiento es recomendable primero hacer una división por grandes áreas, ejemplo: finanzas, recursos humanos, producción, mercadotecnia, entre otras, y después realizar otra subcategoría o división de estas áreas se acuerdo a la gira de la organización los nombres pueden variar, así como el número de subdivisiones.

Jerarquía y cadena de mando

Este principio nos habla de la división de la de la organización que en todo grupo y organización humana existen. Una vez agrupadas las tareas se comienzan a clasificar en

grandes áreas; esta actividad le corresponde al administrador o quien esté realizando el plan organizacional, principalmente tendrá que determinar que colaboradores dependen de quién o qué departamento depende de otro; de igual manera varían de acuerdo al giro de empresa, tamaño, número de personas, y las relaciones que vinculan las áreas.

En la cadena de mando principalmente establece: la autoridad, responsabilidades y unidad de mando.

Este proceso de jerarquía y cadena de mando va sufriendo cambios de acuerdo con el crecimiento de la empresa generalmente todas las empresas nacen sin una estructura definida, y conforme van creciendo van sumando integrantes hasta que el dueño comienza a dividir las áreas y que persona se encargara de que. Existe una clasificación para el tipo de crecimiento de la organización, como horizontal y vertical a continuación se describen:

- Crecimiento horizontal: sirven hasta cierto límite donde los colaboradores requieren del apoyo de otros que a su vez dependen también de ellos para cumplir los planes.
- Crecimiento vertical: Conforme va creciendo la empresa y se van sumando colaboradores y se comienzan abrir más áreas o departamentos a un punto donde no tiene una correcta división dentro de la organización.

Amplitud de control

Este es muy parecido al anterior solo que cuantifica las unidades, departamentos o personas que se encuentran supervisadas por otra persona, algunas teorías establecen el número de personas máximas que pueden estar al mando de otra, pero es muy importante saber y más aún en la actualidad con los sistemas computacionales que permiten tener mayor control sobre algunas áreas, que entre menor sea el número de personas que dependen de una, la comunicación y el control de ellas será más fácil y eficiente, que contrario a más personas se puede llegar a perder el control y generar el caos.

Trabajo futuro

Herramienta a través de una metodología para el establecimiento de estructuras potenciales organizacionales a empresas de reciente creación para su ingreso y crecimiento en el mercado global.

Objetivo:

Elaborar una metodología para la creación de una estructura potencial que la empresa de reciente creación pueda utilizarla desde sus inicios al mismo tiempo que establece las bases para encaminarla a su crecimiento mediante una herramienta que facilite su elaboración.

Conclusiones

La estructura organizacional nos permite alcanzar las metas y objetivos de la empresa ya que establece las bases fundamentales como de división de trabajo, departamentalización, control de mando y jerarquía.

Es importante que las empresas cuenten con una estructura, sin importar su tamaño y que además este diseñada de acuerdo a lo que pretende realizar y hacia donde se quiere dirigir para que le permita alcanzar objetivos. Además de que no hay que perder de vista que la estructura de la organización, cuando se esté diseñando debe ser flexible y adaptable al crecimiento de la empresa.

Bibliografía

1. CHIAVENATO Idalberto (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, McGraw-Hill/ Interamericana editores.
2. FRANKLIN, Enrique B. (2003). Organización de Empresas, Segunda Edición, McGraw-Hill. Mexico
3. HERNÁNDEZ y Rodríguez, Sergio (2002). Administración: pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia. Primera Edición McGraw- Hill/ Interamericana editores
4. MUCH, Galindo (2004) Fundamentos de administración casos y prácticas, Quinta edición, Editorial trillas.
5. Reyes Ponce, A. (2004). Administración de empresas. Teoría y práctica. México: Limusa.

Notas al pie:

- [1] Hernández y Rodríguez, p.84
- [2] <http://lema.rae.es/drae/?val=estructura>.
- [3] <http://www.promonegocios.net/organigramas/tipos-de-organigramas.html>.
- [4] Elio Rafael de Zuani en su libro "Introducción a la Administración de Organizaciones".
- [5] Hernández y Rodríguez, p.260.

Para seguir profundizando en los temas de estructura organizacional, tipos de organización y organigramas te sugerimos la video-lección que encuentras a continuación, en ella se hace un repaso a los factores más relevantes de la estructura y el diseño organización

Fuente

Vásquez Rojas, C. (23 de octubre de 2012). *Estructura organizacional, tipos de organización y organigramas*. Publicado en: Gestipolis. Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/estructura-organizacional-tipos-organizacion-organigramas/>