

1. ¿Qué es la estructura organizacional?

Se conoce como estructura organizacional a **las formas de organización interna y administrativa de una empresa u organización**. Esto incluye también el reparto del trabajo en áreas o departamentos determinados según esa misma estructura.

Dicho en otras palabras, la estructura organizacional de una [empresa](#) es el modo en que se concibe a sí misma, **el modo en que planifica su trabajo y reparte formalmente sus responsabilidades**. La estructura organizacional es la *forma* de una empresa.

Las empresas y [organizaciones](#) suelen organizarse a sí mismas en base a los [objetivos](#) que se han trazado. Por otro lado, su estructura responde también al modelo de [gestión](#) interna que emplean, es decir, a cómo conciben la autoridad, la jerarquía administrativa y la división de sus labores.

Cada empresa tiene su estructura organizacional propia. Es posible modificarla y adaptarla a nuevos escenarios y necesidades si fuera el caso, aunque eso suele implicar grandes cambios y remodelaciones.

Ver también: [Cultura organizacional](#)

2. Características de la estructura organizacional

Toda estructura organizacional es un orden formal, es decir, **consta en los documentos de la empresa y está reflejado en su organigrama**. En este último se representan las distintas personas que trabajan en ella y sus cargos específicos.

Suelen basarse en un principio de especialización y departamentalización, es decir, de construcción de bloques de trabajo en los que se llevan a cabo labores determinadas: relaciones públicas, recursos humanos, gerencia administrativa, etc. Mientras más grande sea una empresa, más especializados serán sus departamentos.

Estas estructuras pueden ser de dos tipos:

- **Centralizado**. Concentra las decisiones en los altos cargos de la jerarquía.
- **Descentralizado**. Permite a cada departamento importantes márgenes de autonomía.

Por otro lado, generalmente responden a una idea previa de cómo organizar un equipo humano para conseguir un objetivo común. En esa consideración deben tomarse en cuenta la tecnología, los recursos humanos y el “espíritu” o la personalidad empresarial de la organización.

3. Tipos de estructura organizacional

Generalmente se habla de cuatro tipos de estructura organizacional:

- **Lineal**. Contempla como principio organizador la jerarquía, es decir, la autoridad directa del jefe sobre sus subordinados, ya que sobre él recaen todas las decisiones y todas las responsabilidades. Es una estructura que privilegia la rapidez, la contabilidad clara y sencilla, dado que los cargos están muy bien delimitados en la estructura, atendiendo los empleados a la guianza de un jefe compartido. Es el modelo preferido por empresas pequeñas, de baja producción y poco capital humano.
- **Funcional**. Propone la división de las labores de la organización en unidades hiperespecializadas, cada una al mando de un jefe independiente, que coordina su equipo de trabajo y permite la comunicación con los demás equipos. Es una estructura versátil, flexible y muy popular, especialmente para empresas de mayor envergadura y abundante personal.
- **De Staff**. Un modelo empresarial minimalista, que prefiere depositar en contrataciones externas (outsourcing o tercerización) muchas de las funciones que en otros modelos implicarían la construcción de una unidad de trabajo. Es un modelo flexible y moderno, que sin embargo requiere de una fluidez de capitales que justifique no tener un equipo propio en vez de subcontratarlo.
- **Matricial**. La empresa se estructura en base a equipos de trabajo autónomos y desconectados entre sí, cada uno asignado a un proyecto

puntual y compuesto por un conjunto diverso de [trabajadores](#) al mando de un coordinador que se reporta individualmente a la cabeza de la organización. Es la estructura más dispersa conocida y la que más le conviene a los gigantescos consorcios empresariales trasnacionales.

4. Elementos de la estructura organizacional



El personal de limpieza forma parte del staff de apoyo.

De acuerdo a Henry Mintzberg, estudioso canadiense de la materia, la estructura organizacional contempla siempre 5 elementos distintos:

- **Ápice estratégico.** La cúpula directiva de la empresa, donde se [toman las decisiones](#) de alto nivel, y cumple funciones de supervisión directa, formulación de estrategias y relación con el entorno de la empresa.
- **Línea media.** Directivos que sirven de enlace y brazo ejecutor entre el ápice estratégico y el núcleo de operaciones, transmitiendo información de manera vertical y horizontal (entre ellos). Son quienes toman decisiones en cada uno de sus ámbitos particulares.
- **Núcleo de operaciones.** La [fuerza de trabajo](#) básica de la empresa, compuesta por sus trabajadores encargados de las funciones principales de generación de productos y/o servicios.
- **Tecnoestructura.** Aquí se hallan un conjunto de especialistas y [profesionales](#) que no forman parte de la [dirección](#) de la empresa, pero tampoco participan del circuito principal de producción, sino que brindan

apoyo a la estructura toda, velando por los cambios necesarios en la organización, o propiciando la estabilidad y mantenimiento de la misma.

- **Staff de apoyo.** Personal generalmente tercerizado o subcontratado que hace vida en la empresa y que brinda apoyo a la estructura toda, en labores concretas no especializadas, como limpieza, vigilancia, etc.

5. Importancia de la estructura organizacional

La estructura organizacional es un aspecto fundamental de la comprensión de toda empresa, o sea, del modo en que se concibe y organiza a sí misma. **Una buena organización es garante de una funcionalidad más armónica** y de alcanzar las características deseadas en la empresa, al menos en principio.

Por el contrario, una estructura inadecuada o caótica introduce a la organización problemas que normalmente no tendría, dificultando labores que de otro modo podrían ser cotidianas y simples.

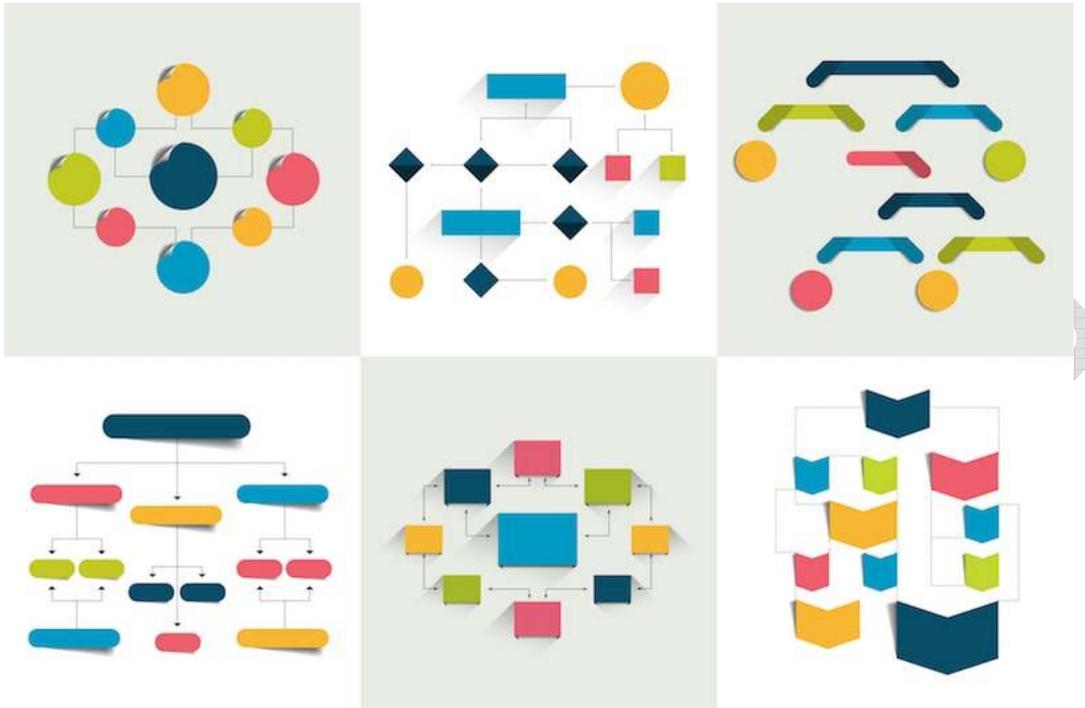
6. Departamentalización

Se entiende por departamentalización **la sectorización de las labores empresariales en distintas unidades llamadas departamentos**, y es uno de los principios básicos de la estructura organizacional. Cada departamento atiende un conjunto específico de necesidades, en base a un criterio específico de organización, como pueden ser:

- **Por tiempo**, o por jornada de trabajo.
- **Por cliente**, de modo que cada departamento atiende a uno o un conjunto de ellos.
- **Por territorio**, cuando los departamentos distan entre sí geográficamente.
- **Por proyectos**, cuando los objetivos específicos de los que se ocupará delimitan un departamento, para luego cambiar y volver a hacerlo.
- **Por procesos**, dependiendo de su lugar en la cadena productiva.

- **Por productos/servicios**, dependiendo de a qué cadena productiva se dedica, independientemente de las demás.

7. ¿Qué es un organigrama?



El organigrama puede representar la estructura organizacional de diferentes formas.

Se conoce como [organigrama](#) a la **representación gráfica de la estructura organizacional de una empresa**. Suele hacerse a modo de [esquema](#) visual, englobando cargos y departamentos en cajas o globos y vinculándolos entre sí y con sus superiores y subordinados mediante líneas rectas.