

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

FUNDAMENTOS Y PERSPECTIVAS DESDE LA UNIDAD II

ANGEL AARON PEREZ ORDOÑEZ

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

PROFRA JHOANI ELIZABETH PEREZ LOPEZ

OCOSINGO CHIAPAS A 08 DE JUNIO DEL 2025

INTRODUCCIÓN

Durante el estudio de la segunda unidad, he comprendido que las estructuras organizacionales no son solo una cuestión de jerarquías o departamentos; son el reflejo de la estrategia, cultura y dinámica interna de cada empresa. Esta unidad me permitió observar con mayor claridad cómo el diseño organizacional impacta directamente en la eficiencia, adaptabilidad e innovación dentro de cualquier institución.

Mi propósito en este ensayo es reflexionar críticamente sobre los fundamentos del diseño organizacional, los flujos de información, las alternativas estructurales y los modelos organizacionales actuales. A través de estas reflexiones, deseo conectar la teoría con ejemplos concretos y experiencias que he observado, especialmente dentro del contexto de las organizaciones mexicanas y las pequeñas y medianas empresas.

EL PROPÓSITO ORGANIZACIONAL Y LAS METAS

Toda organización nace con una misión específica. Las metas oficiales marcan la dirección general, mientras que las metas operativas establecen pasos concretos para alcanzarla. Considero que estas metas no solo motivan a los empleados, sino que también definen el estándar del desempeño. He notado que cuando una organización tiene claridad en sus metas y las comunica eficazmente, los equipos se alinean mejor y se genera un mayor compromiso.

Conceptos como ventaja competitiva y competencia central son fundamentales. Son los elementos que diferencian a una empresa de otra. En mi experiencia, las organizaciones exitosas se concentran en lo que hacen mejor que nadie y desarrollan estrategias para potenciarlo. No basta con tener recursos; se necesita una estructura que permita aprovecharlos de forma óptima.

LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional se manifiesta a través de jerarquías, agrupamientos y sistemas de comunicación. Uno de los elementos más visibles es el organigrama, que refleja la forma en que las responsabilidades se reparten. Sin embargo, lo que no se ve en el organigrama es igual o más importante: la coordinación real, los flujos de poder y los mecanismos informales de decisión.

He observado cómo muchas empresas pequeñas funcionan de forma muy vertical, pero en el día a día toman decisiones con base en relaciones informales. Otras, más modernas, buscan estructuras horizontales que fomenten la colaboración y la innovación, especialmente en sectores tecnológicos o creativos.

FLUJOS DE INFORMACIÓN Y COORDINACIÓN

La información es el combustible de las organizaciones. El flujo vertical permite el control y supervisión; el horizontal, la colaboración y la respuesta ágil. Ambos son necesarios, pero su equilibrio depende del entorno y del tipo de organización.

Me llama la atención cómo algunas instituciones públicas todavía dependen casi exclusivamente del control vertical, lo cual ralentiza sus procesos. En cambio, empresas que fomentan el aprendizaje organizacional optan por estructuras más flexibles y descentralizadas, lo que les permite responder rápidamente a los cambios.

ALTERNATIVAS DE DISEÑO

Entre las alternativas estructurales se encuentran los agrupamientos funcionales, divisionales, horizontales, matriciales y en red virtual. Cada uno tiene sus ventajas y limitaciones.

Por ejemplo, las estructuras funcionales son útiles cuando se busca eficiencia y especialización, pero pueden limitar la innovación. Las divisionales son más flexibles, ideales para empresas que manejan varias líneas de productos o servicios. La red virtual me parece particularmente interesante para el futuro, ya que permite operar con una estructura mínima y externalizar funciones sin perder control.

Las estructuras híbridas, que combinan lo mejor de varios modelos, parecen ser la opción más adaptativa. Me parece lógico que una empresa grande como Ford utilice una estructura híbrida para integrar funciones, regiones y líneas de producto.

PERSPECTIVA INTEGRAL Y DISEÑO

La estructura organizacional no puede diseñarse al azar. Debe responder a variables como el tamaño, la tecnología, el entorno y la estrategia de la empresa. Las organizaciones mecanicistas, rígidas y jerárquicas, funcionan bien en contextos estables. Las orgánicas, flexibles y colaborativas, son más adecuadas para entornos cambiantes y altamente competitivos.

Considero que en México, particularmente en las PyMEs, predomina un enfoque personalista, donde el fundador influye profundamente en la estructura y dinámica organizacional. Esto puede ser una fortaleza cuando se trata de preservar valores, pero también un obstáculo cuando se requiere profesionalizar la gestión.

CONCLUSIÓN

La estructura organizacional no es solo un esquema jerárquico; es una herramienta estratégica que permite alcanzar los objetivos institucionales. Un buen diseño estructural promueve la eficiencia, la innovación y el aprendizaje organizacional.

Después de revisar esta unidad, concluyo que no existe una "estructura ideal" aplicable a todas las organizaciones. Cada empresa debe encontrar su equilibrio entre control y flexibilidad, entre especialización y colaboración. El reto de los futuros administradores será diseñar estructuras que no solo respondan al entorno actual, sino que también puedan adaptarse con agilidad a los cambios futuros.

Una organización bien estructurada no solo sobrevive; evoluciona, aprende y se convierte en un agente de transformación en su entorno.

REFERENCIAS

- Daft, R. L. (2016). *Teoría y Diseño Organizacional*. Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (14.^a ed.). Pearson.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7.^a ed.). McGraw-Hill.