

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**OCOSINGO, CHIAPAS**



**CARRERA: CONTADURIA PÚBLICA Y  
FINANZAS**

**ASIGNATURA: ESTRUCTURAS  
ORGANIZACIONALES**

**DOCENTE: JHOANI ELIZABETH PEREZ LOPEZ**

**ALUMNO: EDGAR MORENO HERNANDEZ**

**FECHA DE ENTREGA:**

**08/JUNIO/2025**

# **Fundamentos de la estructura organizacional**

## **Introducción**

Desde tiempos antiguos la asignación de tareas a jugado un papel importante para, el desarrollo de las diferentes civilizaciones, ya que gracias a ello se han podido asignar roles diferentes a cada ser humano que integre una organización, jugando un papel importante en la toma de decisiones que beneficien a su sociedad. Así mismo dentro de una empresa existe algo llamado estructura organizacional la cual esta integrado por los altos directivos toman decisiones estrategias encaminadas al cumplimiento de metas y objetivos que las entidades fijan durante su creación y posteriormente durante su operación, de esta forma los subordinados son encaminados en un sentido de dirección y motivación al realizar sus actividades, de tal forma que sus niveles de desempeño sean mejor cada día.

## **Desarrollo**

Las estructuras organizacionales están conformadas por individuos que se encargan de realizar actividades operativas o administrativas en una empresa, la asignación de roles y responsabilidades es representado gráficamente por medio de un esquema llamado organigrama, donde designa relaciones de subordinación, crea departamentos y sistemas que garanticen la comunicación, coordinación y la integración efectiva.

El organigrama es una representación visual de un conjunto de actividades implícitas y procesos en una organización, de esta forma podemos entender de que forma funciona una empresa, gracias a su composición que integra información de forma horizontal y vertical, esta ultima proporciona un orden jerárquico de acuerdo al mando de autoridad que tiene cada empleado o socio dentro de una empresa. Así mismo el concepto organigrama se puede definir como la existencia de puestos, como se agrupan y quien informa a quien.

Un organigrama como lo menciona anteriormente te ofrece información de forma vertical y horizontal dentro de un mismo esquema, esto se debe a que facilita el reconocimiento de los roles de cada integrante.

Por una parte, la información vertical facilita más que nada a los empleados a saber quien es su jefe inmediato y a quien tienen que dirigirse durante la coordinación de actividades, así mismo los empleados que se encuentran en un más bajo nivel están encargados de realizar las actividades que van a llevar al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por ejecutivos de más alto nivel. Uno de los principales instrumentos en los organigramas, es la jerarquía, si surge un problema que el nivel por debajo no pueda resolver, debe dirigirse con su jefe inmediato para solucionar el problema y transmitir la información en viceversa.

Por su parte la información horizontal nos ofrece otras características como lo son las oportunidades de coordinación entre los empleados, con fines de lograr la unidad de esfuerzos y objetivos organizacionales, en este caso el vínculo va orientado a la comunicación y coordinación horizontal entre departamentos organizacionales.

En la actualidad existen diferentes modelos de diseño organizacional, a pesar de ser distintos todos buscan un agrupamiento funcional y divisional en el diseño estructural.

El primer diseño es la estructura funcional, en este modelo las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización, esta estructura puede ser efectiva si la coordinación horizontal requerida es mínima, es importante recalcar que la organización se debe controlar y coordinar a través de la jerarquía vertical.

El segundo diseño se conoce como estructura funcional con vínculos horizontales, este modelo integra vínculos horizontales en las jerarquías verticales, esto con la finalidad de distribuir las actividades en mas departamentos desde un mismo nivel.

En el tercer diseño tenemos a la estructura geográfica donde la integran usuarios

y clientes, esto se debe a que cada organización tiene un gusto y preferencia según su ubicación geográfica, normalmente estas estructuras se emplean en organizaciones creadas sin fines de lucro.

Por último, tenemos la estructura matricular, este diseño es una matriz sólida de vínculo horizontal, esto se puede definir como un mismo nivel de autoridad entre dos o más departamentos.

El diseño organizacional cuenta con diferentes características, dentro de ellas se encuentran los fines y objetivos que deben ser claros y definidos esto con el objetivo de lograr algo específico en equipo, también debe existir lógica en el proceso para no desviarnos durante la ejecución de los proyectos, así mismo debe ser flexible para adecuarse a los cambios del medio, deben ser sencillos y eficientes y medibles, y por último debe tener un concepto integrador.

## **Conclusión**

En resumen, podemos concluir que los organigramas son herramientas esenciales para la estructura organizativa de cualquier empresa o institución. Ya que, no solo permiten visualizar la jerarquía y la distribución de responsabilidades, sino que también facilitan la comunicación interna y la toma de decisiones dentro de una empresa que cuenta con metas y objetivos claros. La correcta elaboración y actualización de un sistema organizacional u organigrama pueden contribuir significativamente en la eficiencia operativa y a la claridad en la gestión. En un mundo que cada vez exigen más en el ámbito empresarial, la organización es clave para el éxito a corto, mediano o largo plazo, contar con un organigrama bien definido, estructurado y elaborado se puede definir como una ventaja estratégica, que le van a permitir a las empresas a lograr sus metas y objetivos en un menor plazo, trayendo con ello mayor número de recursos ahorrados y próximos a reinvertir, por último saber elaborar un organigrama hablan bien de tu organización como empresario dentro de tu mismo entorno.

## **Referencia bibliográfica**

- Daft Richard. (2014). Teoría y diseño organizacional. Cengage Learning
- Münch Galindo, Lourdes (2012). Organización y diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. Trillas
- Rodríguez Valencia Joaquín (2011). Reorganización de la empresa. El cambio en la estructura organizacional. Trillas