

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

**FUNDAMENTOS Y PERSPECTIVAS DESDE LA UNIDAD I**

ANGEL AARON PEREZ ORDOÑEZ

ESTRUCTURAS  
ORGANIZACIONALES

PROFRA JHOANI ELIZABETH PEREZ LOPEZ

OCOSINGO CHIAPAS A 18 DE MAYO DEL 2025

## **INTRODUCCIÓN**

Durante mi experiencia académica he observado que comprender las organizaciones va más allá de memorizar definiciones teóricas. Después de reflexionar sobre los contenidos de la primera unidad, me resulta evidente que las estructuras organizacionales forman el esqueleto de nuestra sociedad contemporánea. Desde la pequeña empresa familiar en mi pueblo hasta las grandes corporaciones multinacionales, todas comparten elementos fundamentales que vale la pena analizar.

En este ensayo pretendo examinar críticamente los conceptos centrales de esta unidad: la naturaleza de las organizaciones, su relevancia en nuestro contexto actual, los elementos que las integran y las dimensiones que determinan su diseño. Mi objetivo no es solo repetir lo aprendido, sino reflexionar sobre cómo estos conceptos se manifiestan en la realidad que observo día a día.

### **1.3 ¿QUÉ ES REALMENTE UNA ORGANIZACIÓN?**

Cuando intento definir qué es una organización, me viene a la mente algo más complejo que las definiciones tradicionales. Sí, es cierto que una organización involucra a dos o más personas trabajando hacia un objetivo común, pero en mi experiencia, también es un ecosistema humano donde convergen aspiraciones, frustraciones, ambiciones y necesidades individuales.

Chiavenato (2006) argumenta que "la organización es una combinación de esfuerzos individuales que tiene por finalidad realizar propósitos colectivos", y aunque estoy de acuerdo con esta perspectiva, considero que esta definición se queda corta. Una organización es también un espacio de poder, un lugar donde se negocian intereses, donde emergen culturas particulares y donde, paradójicamente, los objetivos individuales a veces chocan con los colectivos.

He notado que las organizaciones funcionan como sistemas abiertos que respiran con su entorno. La pandemia de COVID-19, por ejemplo, evidenció que ninguna organización puede aislarse de las turbulencias externas. Las empresas que sobrevivieron fueron aquellas que demostraron flexibilidad y capacidad de adaptación, no necesariamente las más eficientes según los parámetros tradicionales.

Me parece relevante mencionar que en el contexto chiapaneco, muchas organizaciones combinan elementos formales con prácticas tradicionales comunitarias. Esto sugiere que la definición de organización debe ser lo suficientemente amplia para incluir estas realidades locales.

## **1.4 LA VERDADERA IMPORTANCIA DE LAS ORGANIZACIONES**

La importancia de las organizaciones trasciende las categorías económicas, sociales y políticas que usualmente se mencionan en la literatura académica. Desde mi perspectiva, las organizaciones son laboratorios sociales donde experimentamos formas de convivencia y colaboración.

En el ámbito económico, las organizaciones no solo generan empleo, sino que también determinan la calidad de vida de las comunidades. He observado cómo una empresa puede revitalizar un pueblo entero o, por el contrario, cómo su cierre puede sumirlo en la crisis. En Chiapas, las cooperativas cafetaleras son un ejemplo claro de cómo las organizaciones pueden empoderar a comunidades históricamente marginadas.

Socialmente, las organizaciones funcionan como espacios de socialización secundaria. En ellas aprendemos códigos de comportamiento, desarrollamos redes de contacto y, a menudo, forjamos amistades que perduran más allá del ámbito laboral. Sin embargo, también pueden ser espacios de exclusión y discriminación, un tema que considero necesario abordar con mayor profundidad en los estudios organizacionales.

Tecnológicamente, las organizaciones son catalizadoras de innovación, aunque a veces también pueden resistirse al cambio. He observado empresas locales que han tardado años en adoptar tecnologías básicas como el comercio electrónico, mientras que otras han logrado saltos tecnológicos impresionantes.

Una función que considero crucial y poco mencionada es el papel de las organizaciones como constructoras de identidad. Muchas personas definen parte de quiénes son a través de la organización donde trabajan. Esta función psicológica y social merece mayor atención en los análisis teóricos.

## 1.5 LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS: UNA MIRADA INTEGRAL

Los elementos que constituyen una organización están interconectados de maneras más complejas de lo que sugieren los modelos tradicionales. Mi experiencia observando diferentes organizaciones me ha llevado a identificar algunas dinámicas particulares:

**Las Personas:** Definitivamente son el elemento más impredecible y valioso. He notado que el desempeño organizacional depende menos de las habilidades técnicas individuales y más de la química entre las personas. La motivación no funciona igual para todos; lo que inspira a una persona puede ser irrelevante para otra. El liderazgo, además, es más situacional de lo que muchos textos sugieren.

**Los Objetivos:** Aquí encuentro una tensión interesante. Los objetivos formales (los que aparecen en los documentos) no siempre coinciden con los objetivos reales (los que efectivamente guían las decisiones). He visto organizaciones que oficialmente persiguen la excelencia académica pero que en la práctica priorizan la estabilidad administrativa.

**La Estructura Organizacional:** Este elemento me parece fascinante porque a menudo existe un desfase entre la estructura formal (el organigrama) y la estructura informal (cómo realmente fluye la información y se toman las decisiones). En organizaciones pequeñas, este desfase puede ser mínimo, pero en las grandes corporaciones puede ser abismal.

**Los Recursos:** Su gestión revela mucho sobre las prioridades reales de una organización. He observado que la distribución de recursos económicos, más que los discursos, muestra qué tan comprometida está una organización con sus objetivos declarados.

**El Entorno:** Este elemento ha cobrado mayor relevancia en los últimos años. Las organizaciones ya no pueden permitirse ignorar temas como sostenibilidad ambiental, responsabilidad social o transparencia. El entorno digital, en particular, ha creado nuevas oportunidades y amenazas.

**La Tecnología:** No se trata solo de herramientas, sino de cómo estas transforman las relaciones laborales y los procesos organizacionales. La inteligencia artificial, por ejemplo, está redefiniendo qué trabajos pueden ser automatizados y cuáles requieren la irremplazable creatividad humana.

## 1.7 DIMENSIONES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL: REFLEXIONES CRÍTICAS

El diseño organizacional me parece un arte tanto como una ciencia. Las dimensiones estructurales y contextuales que se estudian teóricamente cobran vida de maneras particulares en cada organización.

### **Dimensiones Estructurales**

**Formalización:** He notado que el nivel óptimo de formalización depende del contexto cultural. En algunas culturas, la excesiva formalización puede percibirse como desconfianza, mientras que en otras, la falta de procedimientos escritos genera ansiedad e ineficiencia.

**Especialización:** La especialización extrema puede ser contraproducente. He observado que los empleados más satisfechos son aquellos que tienen variedad en sus tareas y oportunidades de aprender cosas nuevas. La especialización debe balancearse con la flexibilidad.

**Jerarquía de Autoridad:** Las organizaciones más exitosas que conozco han logrado mantener líneas de autoridad claras sin crear barreras artificiales para la comunicación. La autoridad basada únicamente en la posición formal tiende a ser menos efectiva que aquella basada en el conocimiento y la confianza.

**Centralización vs Descentralización:** Este es uno de los dilemas más complejos en el diseño organizacional. La descentralización puede impulsar la innovación y la agilidad, pero también puede generar descoordinación. He visto organizaciones que oscilan entre estos extremos sin encontrar el equilibrio adecuado.

**Profesionalismo:** Más allá de los títulos académicos, el profesionalismo implica una actitud hacia el trabajo que se construye día a día. Las organizaciones más exitosas son aquellas que fomentan el aprendizaje continuo y reconocen tanto la experiencia como la formación formal.

## Dimensiones Contextuales

**Entorno Organizacional:** En mi opinión, la capacidad de "leer" el entorno se ha vuelto una competencia organizacional crítica. Las organizaciones que prosperan son aquellas que desarrollan sensores efectivos para detectar cambios en su entorno antes que la competencia.

**Tecnología:** La adopción tecnológica es un proceso social, no solo técnico. He observado que las organizaciones que involucran a sus empleados en las decisiones tecnológicas tienden a tener implementaciones más exitosas.

**Tamaño Organizacional:** El tamaño no solo se mide en número de empleados. Una organización puede ser pequeña en personal pero tener un gran impacto social. El tamaño óptimo depende de los objetivos y el contexto específico.

**Cultura Organizacional:** Este es quizás el elemento más difícil de gestionar y el más determinante del éxito. La cultura no se decreta; se construye mediante acciones consistentes a lo largo del tiempo. He visto culturas organizacionales fuertes que han sobrevivido cambios de liderazgo y crisis económicas.

**Metas y Estrategia:** La alineación entre metas declaradas y acciones concretas es un indicador confiable de la salud organizacional. Las mejores estrategias son aquellas que logran movilizar las energías de todos los miembros de la organización hacia objetivos compartidos.

## **CONCLUSION**

Después de analizar estos conceptos fundamentales, llego a la conclusión de que las organizaciones son fenómenos más ricos y complejos de lo que cualquier teoría puede capturar completamente. Son entidades vivas que evolucionan, se adaptan y, a veces, mueren.

Lo que más me llama la atención es cómo las organizaciones reflejan las contradicciones de nuestra época: buscan eficiencia pero necesitan creatividad, requieren estabilidad pero deben adaptarse al cambio, proclaman valores humanísticos pero operan bajo presiones económicas.

Para los futuros administradores, considero crucial desarrollar una perspectiva crítica que vaya más allá de la aplicación mecánica de modelos teóricos. Cada organización es única y requiere soluciones particulares. La humildad para reconocer que no hay fórmulas mágicas y la curiosidad para seguir aprendiendo de cada experiencia organizacional serán competencias clave en el futuro.

Es un campo que demanda no solo rigor intelectual sino también sensibilidad social y ética sólida.

## Referencias

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (14.<sup>a</sup> ed.). Pearson.

Daft, R. L. (2016). *Teoría y Diseño Organizacional*. Cengage Learning.

Mintzberg, H. (2003). *La estructuración de las organizaciones*.