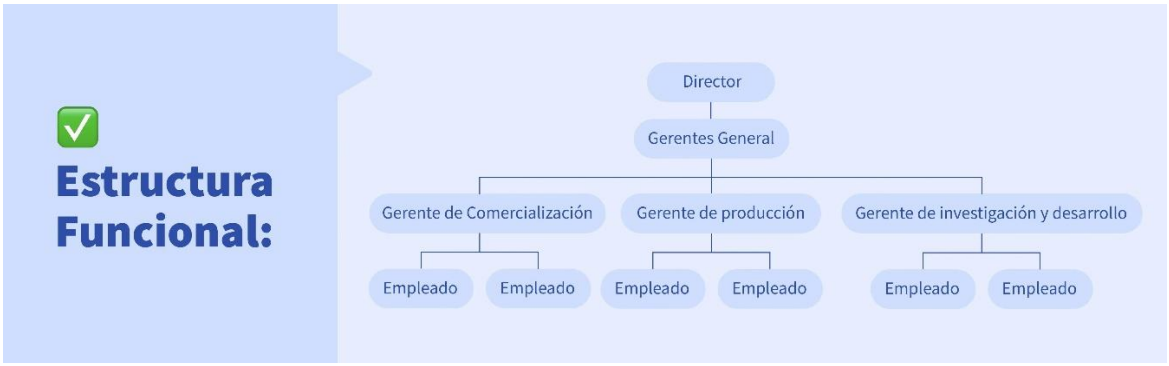
Tipos de estructuras organizacionales: características y desafíos

Tipo de estructura	Ventajas principales	Desventajas principales	Ideal para
1. Lineal o militar	Es fácil de aplicar y tiene una cadena de mando clara	Puede saturar a los jefes y limitar la flexibilidad	Empresas pequeñas o familiares
2. Funcional	Organiza por especialidad y mejora la eficiencia	Puede generar confusión si hay cruce de órdenes	Empresas con procesos definidos
3. Lineal y de staff	Mejora la toma de decisiones al tener asesoría	Puede haber dudas sobre quién tiene la autoridad	Empresas que están creciendo
4. Con comités	Permite decisiones más completas con diferentes puntos de vista	Toma más tiempo decidir	Empresas con varias áreas o sedes
5. Lineal y funcional	Combina control jerárquico con especialización	Puede haber conflictos si no hay límites claros	Empresas medianas o grandes

1. Estructura lineal o militar
Modelo tradicional donde la autoridad se ejerce de forma vertical. Un solo jefe toma las decisiones y supervisa directamente a sus subordinados.

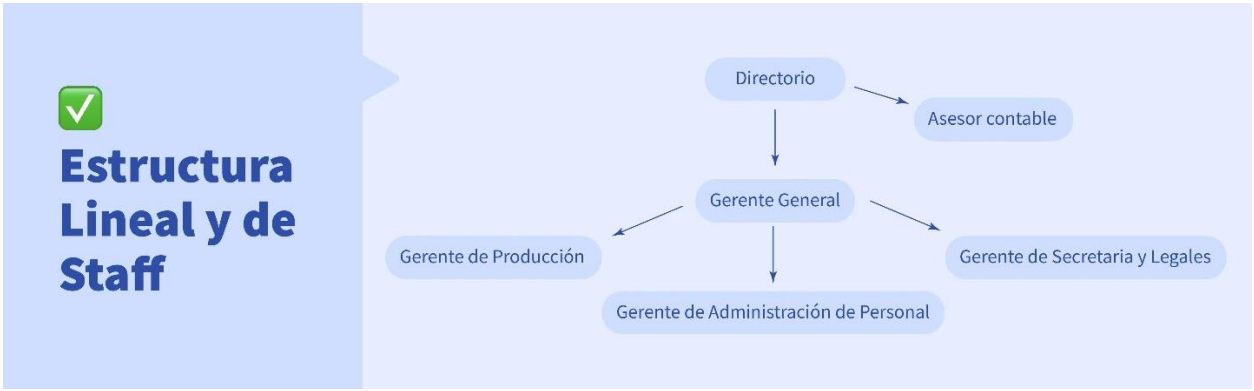


2. Estructura funcional
Organiza el trabajo por funciones específicas (como finanzas, producción, talento humano). Cada área cuenta con un especialista que lidera su operación.



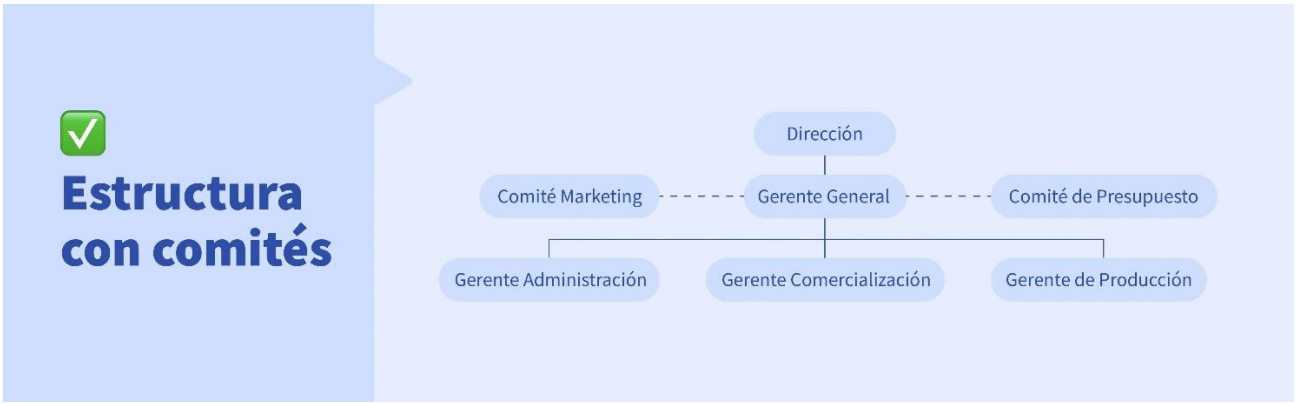
3. Estructura lineal y de staff

Combina una línea de mando jerárquica con equipos de apoyo o asesoría técnica. Los especialistas brindan orientación, pero no tienen autoridad directa.



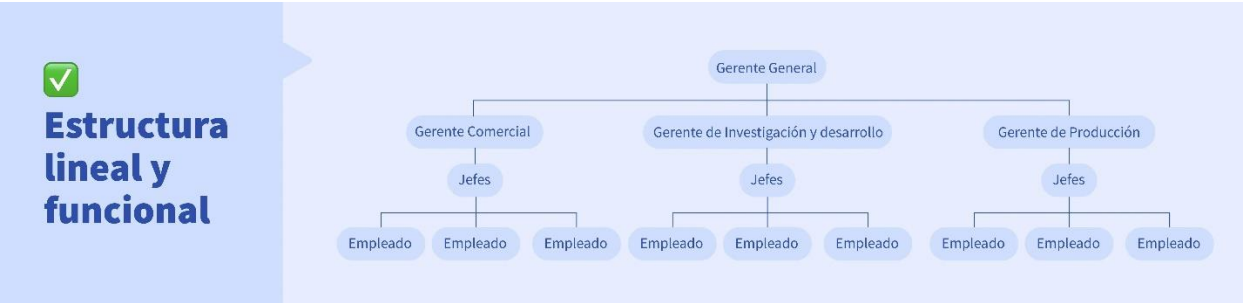
4. Estructura con comités

Incluye la creación de equipos encargados de tomar decisiones o atender temas puntuales. Pueden ser permanentes, transitorios, consultivos o ejecutivos.



5. Estructura lineal y funcional

Integra las ventajas del modelo jerárquico y del funcional. La alta dirección conserva una línea jerárquica clara, mientras que las áreas operativas se organizan por funciones específicas, evitando confusiones.



¿Cómo elegir la estructura organizacional adecuada?
Depende de:

- **Tamaño de la empresa:** Una pequeña puede funcionar con una estructura simple; una grande necesita una más completa.
- **Objetivos del negocio:** Empresas con enfoque en innovación pueden usar modelos flexibles.
- **Cultura interna:** Si hay buena comunicación y confianza, se puede usar una estructura horizontal.
- **Tipo de industria:** Algunas requieren mayor formalidad, otras pueden ser más flexibles.

Recomendación: Representa la estructura en un organigrama, revisa si está funcionando bien y haz cambios cuando sea necesario.

Ejemplo práctico: estructura funcional de una PYME colombiana

Tuya S.A. es una compañía de financiamiento colombiana que ofrece productos financieros. Tuya, organiza su operación por áreas funcionales como tecnología, talento humano, finanzas y comercial. Este modelo les permite tener procesos claros y mejorar la coordinación.
Consulta el ejemplo completo aquí

Diferencia entre estructura organizacional y organigrama

- La **estructura organizacional** define funciones, relaciones entre cargos y flujos de trabajo.
- El **organigrama** es una representación visual que muestra los puestos de trabajo y la forma en que están organizados jerárquicamente.

Si cambia la forma en que trabaja la empresa, hay que ajustar la estructura. Y si entra o sale alguien del equipo, el organigrama también debe cambiar.

Ventajas de una estructura organizacional bien definida

Tener una estructura clara ayuda a que el trabajo sea más ordenado y los equipos funcionen mejor. Entre los principales beneficios están:

- **Toma de decisiones más rápidas,** porque hay claridad sobre quién decide qué.
- **Menos duplicidad de tareas,** cada rol tiene funciones bien delimitadas.
- **Mejor comunicación,** los canales están definidos y fluyen mejor las ideas.
- **Aumento en la productividad,** cada quien se enfoca en lo que debe hacer.
- **Escalabilidad del negocio,** una estructura clara facilita el crecimiento ordenado.
- **Fortalecimiento del liderazgo,** se consolida el rol de los mandos medios.

- **Mayor satisfacción del equipo,** al haber menos confusión y más propósito.

Consecuencias de una mala estructura organizacional

La ausencia de estructura no solo complica la operación diaria. También genera consecuencias a largo plazo:

- **Falta de claridad en roles,** los empleados no saben cuáles son sus funciones.
- **Procesos lentos o ineficientes,** por descoordinación.
- **Conflictos internos,** porque no está claro quién toma decisiones o lidera.
- **Desmotivación,** el caos organizacional afecta el compromiso de los equipos.
- **Las personas suelen renunciar** cuando no ven estabilidad ni posibilidades de crecer.
- **Dificultades para adaptarse** al mercado.

¿Cómo rediseñar una estructura organizacional obsoleta?

- **Revisa cómo funciona tu empresa:** Detecta los puntos que atrasan el trabajo, las tareas repetidas y los problemas al comunicarse.
- **Involucra a los equipos:** Su experiencia diaria es clave para detectar lo que no está funcionando.
- **Revisa la estrategia del negocio:** Asegúrate de que la estructura responda a lo que la empresa quiere lograr.
- **Redefine los roles y procesos:** Pon el foco en la eficiencia, pero sin perder la flexibilidad.
- **Comunica con claridad:** Explica los cambios, los motivos y cómo se aplicarán en la práctica.
- **Capacita y acompaña:** Ofrece formación para que todos se adapten al nuevo modelo.
- **Monitorea y mejora continuamente:** Mide resultados, toma en cuenta la retroalimentación y ajusta lo necesario.