

# DISEÑO DE ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS

El diseño de estructuras administrativas se refiere a la manera en que se distribuyen las funciones, responsabilidades, jerarquías y canales de comunicación en una organización. Chiavenato (2017) explica que la estructura administrativa constituye el esqueleto que sostiene las actividades y permite que los recursos humanos y materiales trabajen de forma coordinada. Una buena estructura no solo organiza el trabajo, sino que facilita la eficiencia al evitar duplicidad de funciones y establecer líneas claras de autoridad.

Robbins y Coulter (2018) destacan que existen distintos tipos de estructuras, entre ellas la **funcional**, la **divisional**, la **matricial** y la **basada en equipos**. Cada una responde a necesidades específicas de la organización. Por ejemplo, la estructura funcional es eficaz cuando las actividades requieren alta especialización, mientras que la matricial resulta útil en proyectos que requieren la colaboración de varias áreas. El diseño de la estructura depende, por tanto, del contexto y de los objetivos estratégicos de la empresa.

Daft (2020) subraya que un buen diseño estructural debe equilibrar dos necesidades fundamentales: la diferenciación y la integración. La diferenciación consiste en dividir el trabajo en unidades y funciones específicas, mientras que la integración implica coordinar esas funciones para alcanzar objetivos comunes. Cuando una organización se enfoca demasiado en la diferenciación sin integración, corre el riesgo de fragmentarse; en cambio, si hay integración sin diferenciación, se pierde la especialización.

Koontz y Weihrich (2013) agregan que el diseño de estructuras administrativas debe ser flexible para adaptarse a los cambios del entorno. La rigidez estructural puede llevar al estancamiento, mientras que la flexibilidad permite a las organizaciones reaccionar con rapidez a las demandas del mercado y a la innovación tecnológica. En este sentido, el diseño estructural es dinámico, y debe revisarse periódicamente para asegurar que responda a las necesidades de la organización.

**Ejemplo sencillo:** Imagine una empresa de desarrollo de software. En un inicio, opera con una estructura funcional, con áreas de programación, diseño gráfico y soporte. A medida que crece, adopta una estructura matricial, creando equipos de proyectos en los que programadores, diseñadores y especialistas en marketing trabajan juntos para lanzar nuevos productos. Esta transición en el diseño estructural le permite atender proyectos más complejos y responder mejor a los cambios del mercado.

**Referencia:**

- Chiavenato, I. (2017). Introducción a la teoría general de la administración. México. McGraw-Hill.*
- Daft, R. L. (2020). Teoría y diseño organizacional. México. Cengage Learning.*
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). Elementos de administración: un enfoque internacional y de innovación. México. McGraw-Hill.*
- Nahuat, J. J. (2025). Material inédito para actividades académicas. Universidad Autónoma de Coahuila, Educación a Distancia.*
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Administración. México. Pearson.*