

# CLASIFICACIÓN DE LOS ORGANIGRAMAS

Los organigramas pueden clasificarse según distintos criterios. A continuación, se presentan los más comunes:

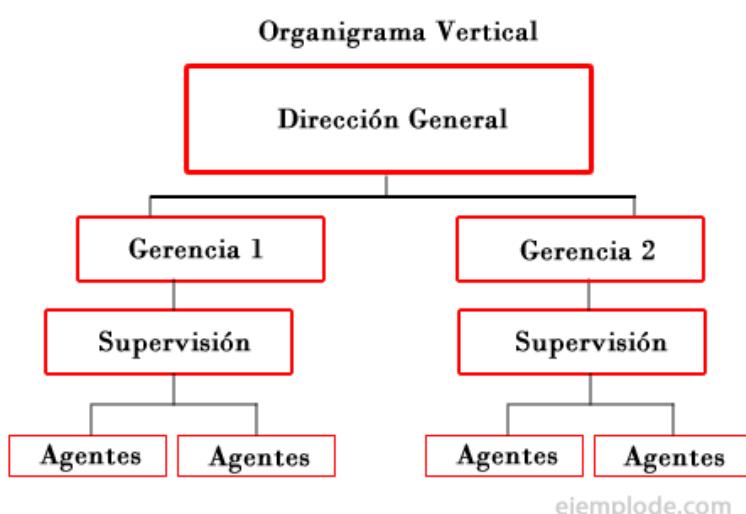
## 1. POR SU FORMA DE REPRESENTACIÓN:

- **Organigramas Verticales**

Estos organigramas muestran la estructura organizacional de arriba hacia abajo, lo que refleja con claridad los niveles jerárquicos. En la parte superior se ubican los puestos con mayor autoridad (por ejemplo, la dirección general), y conforme se desciende, se representan los niveles subordinados.

El flujo de autoridad y responsabilidad es descendente. Se utilizan ampliamente en organizaciones con estructuras tradicionales, donde se valoran la claridad jerárquica, el control centralizado y la disciplina formal.

**Ejemplo práctico:** Una empresa manufacturera con un director general, seguido de gerencias de producción, ventas y finanzas, cada una con sus respectivos supervisores y operativos, puede representarse eficazmente con este organigrama:

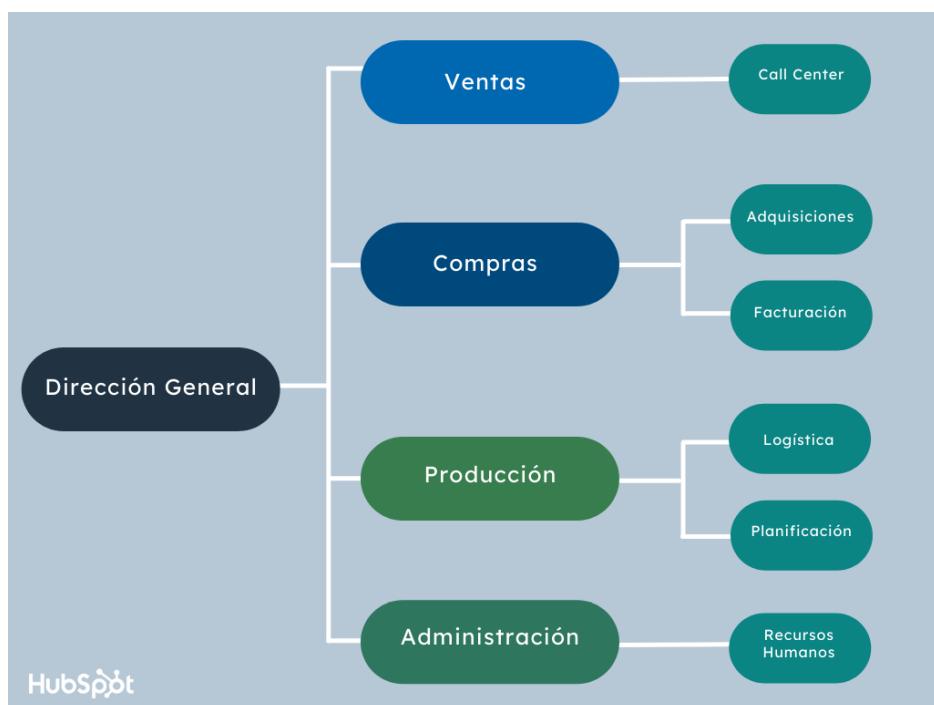


- **Organigramas Horizontales**

En este tipo de organigrama, los niveles jerárquicos se representan de izquierda a derecha, siendo el lado izquierdo la alta dirección y el lado derecho los niveles inferiores.

Aunque se mantiene la jerarquía, se percibe una estructura más fluida y menos rígida. Favorece una interpretación más visual de las funciones interdependientes, lo que lo hace útil en organizaciones que trabajan por procesos o proyectos.

**Ejemplo práctico:** Una agencia de publicidad que se estructura por proyectos (dirección → creativo → producción → cliente) puede organizarse en esta forma, facilitando una lectura lineal de cada fase.



- **Organigramas Circulares**

La autoridad está colocada en el centro del diagrama y se distribuye hacia el exterior en círculos concéntricos. Aunque existe jerarquía, la disposición reduce la percepción de centralización y promueve la idea de colaboración entre áreas.

Este tipo de organigrama se usa para representar estructuras más democráticas o colaborativas, donde cada función u oficina se percibe como parte de un sistema interrelacionado que gira en torno a un núcleo común (por ejemplo, una misión organizacional).

**Ejemplo práctico:** Una organización sin fines de lucro que trabaja por proyectos comunitarios, con un comité central y círculos que representan áreas como comunicación, finanzas y logística.



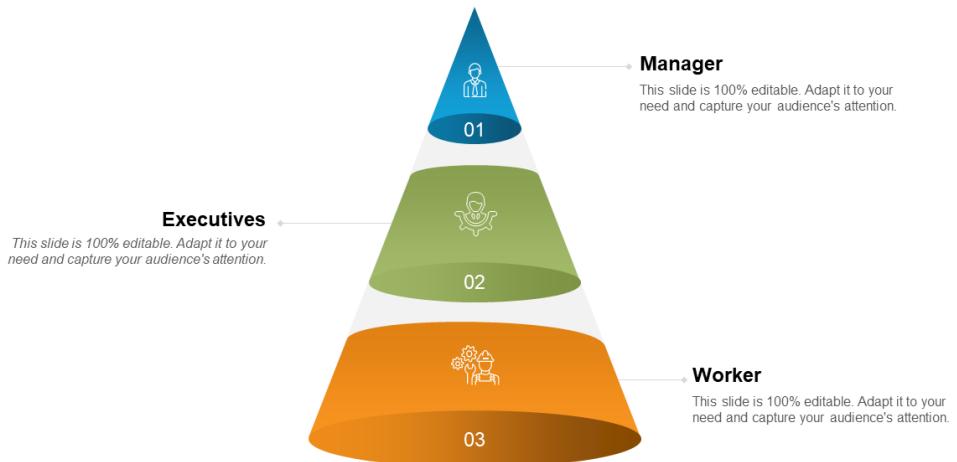
- **Organigramas Escalares o Piramidales**

Tienen forma de pirámide y refuerzan visualmente el concepto de jerarquía. La base representa el número mayor de empleados operativos, mientras que en la cúspide se encuentra la alta dirección. Es una representación estructurada, clara y clásica.

Este tipo de organigrama permite visualizar con facilidad el número de niveles jerárquicos y la distribución proporcional del personal en cada nivel. Se asocia con organizaciones donde hay un número amplio de colaboradores por nivel.

**Ejemplo práctico:** Un hospital con un director general en la cima, seguido por subdirecciones médicas, jefaturas de área, médicos residentes y, finalmente, personal de apoyo y auxiliares.

### Estructura organizativa piramidal de tres niveles



## 2. POR SU CONTENIDO:

- **Generales:** muestran solo los principales departamentos o áreas.
- **Específicos:** detallan áreas, secciones y funciones.
- **Integrales:** combinan los anteriores y muestran con detalle completo la estructura.

## 3. POR SU NATURALEZA:

- **Formales:** representan la estructura oficialmente reconocida.
- **Informales:** reflejan relaciones no institucionalizadas o de hecho.

### Referencia:

Chiavenato, I. (2006) *Introducción a la teoría general de la administración* (7.<sup>a</sup> ed.). México. McGraw-Hill.

Daft, R. L. (2020) *Teoría y diseño organizacional*. México. Cengage Learning.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2012) *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14.<sup>a</sup> ed.). México. McGraw-Hill.

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

García, L. M. (2018) *Clasificación de los organigramas y su impacto en la gestión institucional*. Revista Gestión y Estrategia.