ASIGNATURA: CI 558

PROYECTO DE INGENIERÍA

AÑO ACADÉMICO: 2026



Imagen Blog de educación | UNITEC Universidad Tecnológica de México

¿Qué es la organización de Recursos Humanos?

- El concepto de **organización de Recursos Humanos** se refiere a la forma en la organización “estructura” y cómo se “distribuyen las tareas” entre sus miembros.

- Un **organigrama empresarial** refleja la estructura de cada departamento y las funciones de cada cargo.

- La gestión y la organización del personal está estrechamente ligada a la cultura empresarial.

Tipos de organización del departamento de RRHH

Organización formal e informal

La organización formal es la tradicional en empresas medianas o grandes donde se distinguen niveles jerárquicos y cada miembro del equipo tiene tareas y objetivos asignados.

Tipos de organización del departamento de RRHH

Organización formal e informal

El modelo de organización informal es más flexible y está basado en las relaciones personales y en las dinámicas que se establecen en los grupos.

Tipos de organización del departamento de RRHH

Es habitual que **ambos modelos coexistan**, es decir, dentro de una organización formal habrá también otra informal que surge espontáneamente y que no está regulada.

Organización jerárquica

La estructura organizacional vertical. Aquí, el responsable del área recibe lineamientos de la dirección empresarial que los deben cumplir sus subordinados.

Organización jerárquica

En este sistema, **totalmente vertical**, la comunicación es descendente: desde la dirección hasta todos los mandos.

Dirección por objetivos

"Los objetivos son necesarios en cualquier área donde el desempeño y los resultados afecten de modo directo y vital a la supervivencia y la prosperidad de la empresa". *(Pete F. Drucker, profesor y consultor de negocios)*

Dirección por objetivos

La dirección por objetivos consiste en **subdividir los objetivos generales de la organización para asignarlos a un departamento** para que, con autonomía, lleve a cabo las acciones necesarias para alcanzarlos.

Dirección por objetivos

Es importante **la medición del desempeño** para evaluar si cada individuo está cumpliendo con sus funciones y objetivos. También, reconocer y premiar su labor para mantener su motivación y compromiso con la empresa.

- ¿Cuáles son las ventajas de este modelo?
- Facilita la planificación.
- Impulsa el desempeño de los equipos.
- Aumenta el compromiso.

Nuevos modelos de organización del departamento de RRHH

Actualmente podemos encontrar **nuevas formas de organización** que responden a necesidades recientes dentro de las empresas o proyectos. Destacamos, en concreto, tres:

- **Organización en pirámide invertida**
- **Organización en red o virtual**
- **Organización en trébol**

Organización en pirámide invertida

Incluye a **los clientes como parte de la empresa** y los pilares fundamentales de la organización se apoyan en la atención al consumidor. En la cima, aparecen los clientes, seguidamente las personas en contacto directo con ellos, después los directores de departamento y, por último, la dirección.

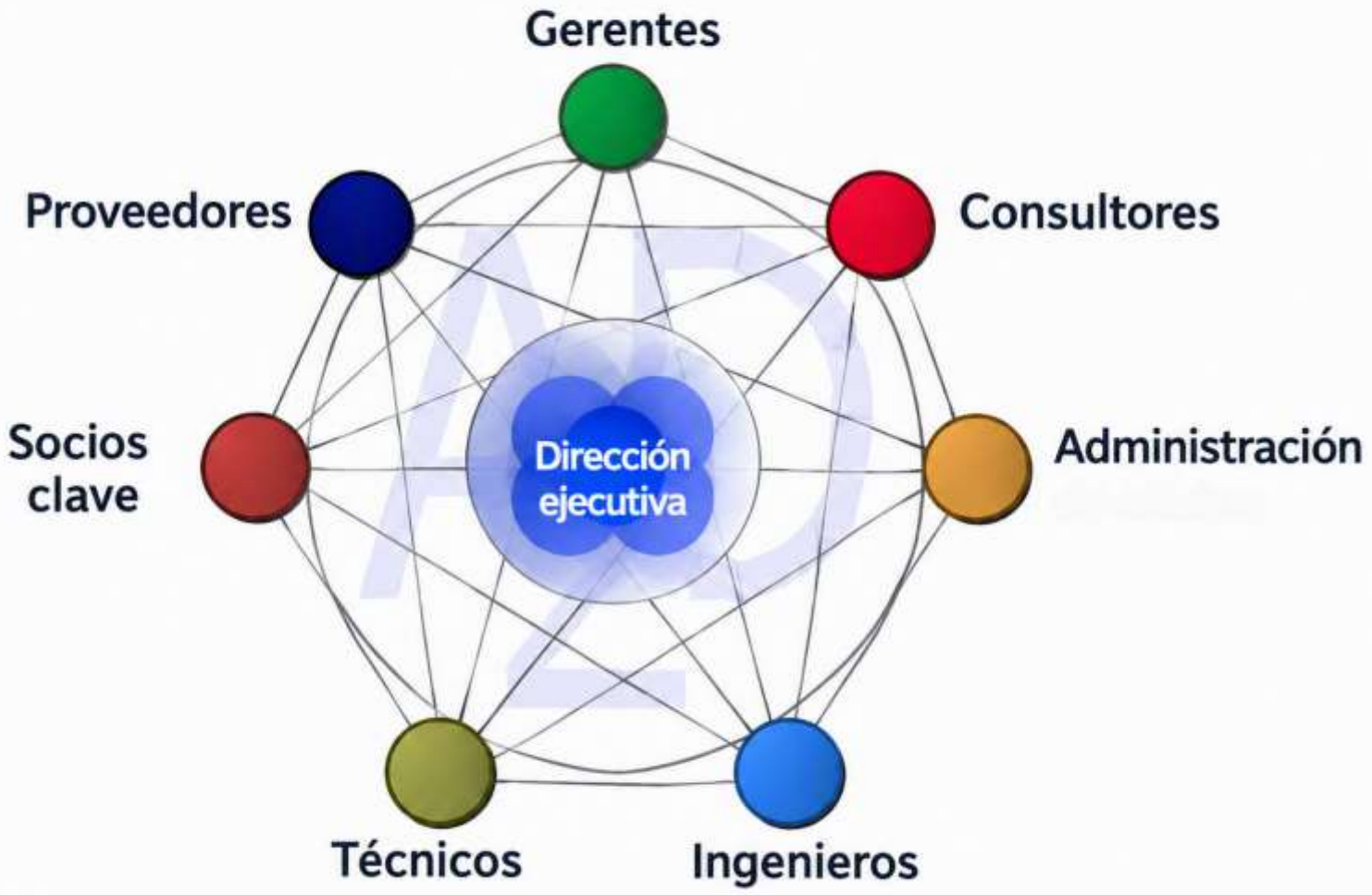
La organización vista como una pirámide invertida



Organización en red o virtual

Las estructuras en red surgen con la subcontratación. La estructura de la compañía está compuesta por un pequeño grupo ejecutivo que se **encarga de contratar los servicios de empresas externas**. Por ejemplo, en proyectos donde las empresas auxiliares se encargan de la instalaciones sanitarias, electricidad…

Organización en red



Organización en trébol

La forma del trébol sirve para presentar las tres áreas que componen esta estructura: **el núcleo**, formado por las personas más calificadas y esenciales para la empresa, **la subcontratación**, empresas externas que llevan a cabo las actividades menos relevantes y, por último, el **trabajo flexible** donde se encuentran los trabajadores con contratos temporales.

Compuesto por **directivos y personal estable.**



Empresas y empleados externos especializados contratados para realizar tareas a menor costo.

Trabajadores a tiempo parcial o temporales contratados en función de las necesidades de producción.

La empresa no paga por ello (autoservicio de clientes en restaurantes, supermercados) sin embargo les **permite ahorrar costes**, por lo cual es considerada.

¿Cómo podrías organizarte para trabajar en tu proyecto de graduación?





