

PERCEPCIÓN DEL TIPO DE ORGANIZACIÓN (MECANICISTA VS. ORGÁNICA) Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES

-Micro Investigaciones UEP Campus Gutenberg-

Equipo Investigador

Acosta Garcete, Leila

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
acostaleila.g@gmail.com

Martínez Lugo, Rocio Mabel

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
rociomartinez123com@gmail.com

Asesor y Revisor de la investigación:

Dr. Emilio Iberbuden (SCL¹)

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
emilioiberbuden@gmail.com

RESUMEN

El presente estudio analiza la percepción del tipo de estructura organizacional —mecanicista y orgánica— y su influencia en la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal, con una muestra de 50 participantes pertenecientes a distintos contextos laborales. Los resultados evidencian una coexistencia de características mecanicistas y orgánicas dentro de las organizaciones evaluadas. Se observa una tendencia hacia estructuras mecanicistas en la definición estricta de tareas (46%) y la centralización de decisiones (60%), mientras que se identifican elementos de estructuras orgánicas en la comunicación fluida (48%) y la adaptabilidad al cambio (62%). En cuanto a la satisfacción laboral, las dimensiones mejor valoradas son la seguridad e higiene (64%) y la estabilidad laboral (54%), mientras que la remuneración por horas extra (38% de insatisfacción) y la valoración profesional (30% de insatisfacción) representan áreas críticas. Se concluye que la satisfacción laboral está influida por un equilibrio entre elementos estructurales de la organización y factores de gestión del talento humano, destacándose la importancia de evolucionar hacia modelos más flexibles y participativos.

Palabras clave: estructura organizacional, satisfacción laboral, organización mecanicista, organización orgánica, recursos humanos.

ABSTRACT

This study analyzes the perception of organizational structure—mechanistic vs. organic—and its influence on job satisfaction among a group of workers. The research followed a quantitative, non-experimental, cross-sectional design with a sample of 50 participants from different work environments. The results show the coexistence of mechanistic and organic characteristics within the evaluated organizations. A tendency toward mechanistic structures is observed in strict task definition (46%) and centralized decision-making (60%), while organic features appear in fluid communication (48%) and adaptability to change (62%). Regarding job satisfaction, the most positively rated

¹ SCL: Doctorado Summa Cum Laude en Administración

dimensions are occupational safety and hygiene (64%) and job stability (54%), whereas overtime compensation (38% dissatisfaction) and professional recognition (30% dissatisfaction) represent critical areas. It is concluded that job satisfaction is influenced by a balance between organizational structure and human talent management factors, highlighting the importance of evolving toward more flexible and participatory organizational models.

Keywords: organizational structure, job satisfaction, mechanistic organization, organic organization, human resources.

INTRODUCCIÓN

En el contexto del ecosistema empresarial contemporáneo, la gestión del talento humano ha evolucionado hacia un rol estratégico dentro de las organizaciones. Sin embargo, dicha gestión se encuentra condicionada por la estructura organizacional adoptada, la cual influye directamente en la experiencia del trabajador, su desempeño y su nivel de satisfacción laboral.

Las organizaciones pueden adoptar principalmente dos modelos estructurales: el mecanicista, caracterizado por jerarquías rígidas, alta formalización y centralización de decisiones; y el orgánico, basado en la flexibilidad, la comunicación horizontal y la adaptabilidad al cambio. Según Chiavenato (2009), la estructura organizacional influye en la forma en que se gestionan las personas y en cómo estas perciben su entorno laboral.

En este sentido, la tensión entre normas laborales externas —como el Código del Trabajo— y las estructuras internas de las organizaciones genera diferentes percepciones sobre la satisfacción laboral. Mientras el cumplimiento normativo establece condiciones mínimas, la estructura organizacional determina cómo se viven esas condiciones en la práctica.

El presente estudio tiene como objetivo analizar la percepción del tipo de organización (mecanicista vs. orgánica) y su influencia en la satisfacción laboral, identificando dimensiones clave como la comunicación, la centralización de decisiones, la definición de tareas y la valoración profesional.

MÉTODO

- **Diseño**

La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal. Se analizaron variables sin manipulación deliberada en un único momento de recolección de datos.

- **Participantes**

La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de distintos sectores laborales. La población evaluada presentó diversidad en jerarquía organizacional, incluyendo niveles operativos, técnicos, mandos medios y alta gerencia, lo que permitió una visión integral de la percepción organizacional.

- **Instrumento**

Se utilizó un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, compuesto por ítems que evaluaron dimensiones de estructura organizacional (mecanicista vs. orgánica) y satisfacción laboral, incluyendo aspectos como tareas, comunicación, centralización, remuneración, crecimiento profesional y cultura organizacional..

- **Procedimiento**

La recolección de datos se realizó mediante aplicación presencial y virtual del cuestionario. Posteriormente, los datos fueron sistematizados en Excel para su análisis descriptivo.

RESULTADOS

- Percepción de estructura organizacional

Los resultados evidencian una coexistencia de modelos organizacionales. El 46% de los trabajadores percibe que las tareas están estrictamente definidas, lo que refleja características mecanicistas. Asimismo, el 60% considera que las decisiones están centralizadas en la alta gerencia, reforzando esta tendencia. Sin embargo, el 48% percibe una comunicación fluida entre departamentos y el 62% considera que su organización se adapta rápidamente al cambio, lo que refleja rasgos propios de estructuras orgánicas.

- Condiciones laborales y satisfacción

En cuanto a la satisfacción laboral, el 54% percibe estabilidad laboral conforme a la normativa vigente, mientras que el 64% se siente seguro respecto a las condiciones de seguridad e higiene. No obstante, el 38% de los participantes manifiesta insatisfacción con la remuneración por horas extra, y el 30% expresa insatisfacción respecto a la valoración profesional y oportunidades de crecimiento.

- Cultura organizacional y permanencia

El 48% de los encuestados considera que la cultura organizacional es el principal factor de permanencia laboral, lo que evidencia su importancia en la retención del talento humano.

Asimismo, se evidencia que la percepción de la estructura organizacional no es homogénea entre los distintos niveles jerárquicos. Los trabajadores de nivel operativo tienden a percibir con mayor intensidad la rigidez en la definición de tareas y la centralización de decisiones, mientras que los mandos medios y áreas técnicas muestran una visión más equilibrada entre control y flexibilidad. Esta diferencia sugiere que la experiencia laboral dentro de la organización influye en la forma en que se interpreta la estructura interna.

Por otra parte, los resultados también reflejan que la satisfacción laboral no depende únicamente de la estructura organizacional, sino de la interacción entre múltiples factores. Elementos como la cultura organizacional, el estilo de liderazgo y la percepción de justicia en la remuneración influyen significativamente en la evaluación general del ambiente laboral. En este sentido, los datos muestran que incluso en organizaciones con características mecanicistas, pueden coexistir niveles aceptables de satisfacción si existen adecuadas prácticas de gestión del talento humano.

DISCUSIÓN

Los resultados confirman que las organizaciones presentan una estructura híbrida, donde coexisten elementos mecanicistas y orgánicos. Esto coincide con lo planteado por Gómez Mejía et al. (2019), quienes señalan que las estructuras modernas tienden a combinar control jerárquico con flexibilidad operativa.

La percepción positiva de la comunicación y la adaptabilidad sugiere una evolución hacia modelos orgánicos, mientras que la centralización de decisiones refleja aún prácticas tradicionales de gestión. En este sentido, se evidencia una transición parcial hacia estructuras más flexibles, aunque sin una eliminación completa de la jerarquía.

Por otro lado, la insatisfacción en la remuneración por horas extra y la limitada percepción de valoración profesional evidencian debilidades en la gestión del talento humano, lo cual impacta directamente en la satisfacción laboral. Estos hallazgos

refuerzan la importancia de integrar políticas de compensación más equitativas y sistemas de reconocimiento más consistentes.

Según Dessler (2017), la satisfacción laboral está fuertemente vinculada no solo a la estructura organizacional, sino también a las prácticas de compensación y reconocimiento, lo que se confirma en este estudio. En la misma línea, Chiavenato (2009) sostiene que la gestión del talento humano puede influir significativamente en la percepción del trabajador, incluso dentro de estructuras organizacionales rígidas.

Asimismo, se observa que la transición hacia modelos más orgánicos no implica necesariamente la eliminación de la jerarquía, sino su flexibilización. Las organizaciones contemporáneas tienden a combinar elementos de ambos modelos, buscando eficiencia operativa sin perder adaptabilidad. Esto coincide con Gómez Mejía et al. (2019), quienes sostienen que las estructuras híbridas permiten responder mejor a entornos cambiantes y complejos.

CONCLUSIÓN

Los resultados permiten concluir que la satisfacción laboral es el resultado de una interacción compleja entre la estructura organizacional y las prácticas de gestión del talento humano. Si bien las organizaciones presentan rasgos mecanicistas predominantes en la toma de decisiones, también incorporan elementos orgánicos que favorecen la comunicación, la adaptabilidad y la cooperación interna.

Asimismo, se concluye que las organizaciones deben prestar especial atención a los factores críticos identificados, como la remuneración por horas extra y la valoración profesional, ya que estos influyen directamente en la percepción de justicia, bienestar laboral y compromiso organizacional. La mejora en estas dimensiones podría incrementar significativamente los niveles de satisfacción y retención del talento humano.

Como aspecto final, se recomienda que las empresas evolucionen progresivamente hacia modelos organizacionales más flexibles, donde la estructura no limite la innovación ni la participación del trabajador. Un equilibrio adecuado entre control y autonomía permitirá fortalecer la cultura organizacional, mejorar la satisfacción laboral y aumentar la sostenibilidad del talento humano dentro de las organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA DE RESPALDO

- Cascio, W. F. (2019). Administración de recursos humanos: Perspectiva para Latinoamérica. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2017). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.
- Gómez Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2019). Gestión de recursos humanos. Pearson Educación.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2019). Administración de recursos humanos. Grupo Editorial Patria.
- Werther Jr, W. B., & Davis, K. (2018). Administración de personal y recursos humanos. McGraw-Hill Interamericana.