

INTRODUCCIÓN

La organización, para cumplir de manera efectiva con sus objetivos, se estructura en diferentes niveles que permiten coordinar acciones desde lo estratégico hasta lo operativo. Estos niveles garantizan que las decisiones tomadas en la alta dirección se traduzcan en acciones concretas en el día a día. Chiavenato (2017) explica que los niveles de la organización reflejan una jerarquía natural en la administración, necesaria para dar orden, coherencia y fluidez a los procesos, evitando duplicidades y conflictos de autoridad.

En la práctica, los niveles de la organización se clasifican comúnmente en nivel estratégico, nivel táctico y nivel operativo. Robbins y Coulter (2018) señalan que esta clasificación permite diferenciar las responsabilidades de cada área y de cada grupo de colaboradores. Mientras el nivel estratégico se enfoca en diseñar la visión y el rumbo general de la empresa, el nivel táctico traduce esos lineamientos en planes específicos, y el nivel operativo se encarga de ejecutar las tareas de manera puntual.

Daft (2020) resalta que esta división en niveles no implica una separación absoluta, sino un proceso de interdependencia y comunicación. El nivel estratégico depende de la información que proporcionan los niveles táctico y operativo, y a su vez, estos requieren de la dirección y apoyo del nivel superior para desempeñarse. Esta dinámica de retroalimentación asegura que las decisiones no queden en el papel, sino que respondan a la realidad del entorno y a las capacidades de la organización.

Además, los niveles de la organización son esenciales para garantizar la eficiencia administrativa. Koontz y Weihrich (2013) señalan que, sin una división clara de responsabilidades, las empresas tienden a generar confusión en la toma de decisiones, retrasos en la ejecución y pérdida de recursos. Los niveles permiten establecer autoridad definida, líneas de comunicación claras y un marco que asegura que cada persona conozca su papel dentro de la empresa.

Finalmente, los niveles organizacionales también cumplen una función formativa y motivacional. Cuando los colaboradores comprenden en qué nivel se ubica su trabajo y cómo este contribuye al objetivo global, se genera un mayor sentido de pertenencia y compromiso. Robbins y Coulter (2018) destacan que este reconocimiento motiva al personal operativo y táctico, ya que les permite visualizar cómo sus esfuerzos se enlazan con la estrategia general de la organización. Así, los niveles no solo son una herramienta administrativa, sino también un mecanismo de cohesión laboral.

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.*
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Administración. México. Pearson.*