

CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN LINEAL

La organización lineal puede definirse como la estructura administrativa más simple, en la cual la autoridad se concentra en un solo superior y fluye verticalmente hacia abajo en línea directa. Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012), este modelo se basa en el principio de la unidad de mando, asegurando que cada empleado reciba instrucciones únicamente de un jefe inmediato. Este rasgo elimina la ambigüedad en las órdenes y fortalece la disciplina organizacional.

Entre sus características principales destaca la centralización de la autoridad, ya que las decisiones estratégicas y operativas se concentran en los niveles superiores. Hall (2004) afirma que este modelo se distingue por su simplicidad, claridad de funciones y rapidez en la transmisión de instrucciones. Al no existir cadenas paralelas de mando, se reducen los conflictos de autoridad y se mantiene un orden jerárquico fácilmente identificable.

Mintzberg (1993) clasifica este tipo de estructura como una de las más rígidas, en la que la comunicación fluye de manera descendente. Esto permite establecer reglas claras y control estricto, pero limita la creatividad y la iniciativa de los subordinados. La organización lineal funciona bien en contextos estables, donde las tareas son rutinarias y no requieren innovaciones constantes. Por ello, se utiliza con frecuencia en empresas pequeñas, entidades gubernamentales locales y organizaciones militares.

Drucker (2006) complementa esta visión al señalar que la organización lineal asegura responsabilidad definida: cada subordinado sabe con claridad quién es su superior y a quién rendir cuentas. Sin embargo, también advierte que la rigidez de este sistema puede provocar lentitud en la respuesta frente a cambios en el entorno, ya que todas las decisiones importantes deben pasar por un único canal jerárquico.

Ejemplo: una tienda minorista administrada por un solo dueño ilustra la organización lineal. El propietario decide las compras, asigna tareas a los empleados y supervisa directamente las ventas. Esta claridad facilita la coordinación, pero al mismo tiempo concentra demasiado poder en una sola persona, lo que puede dificultar la expansión del negocio.

Referencia:

- Drucker, P. F. (2006). *La gerencia en la sociedad futura*. México. Editorial Norma.
- Hall, R. H. (2004). *Organizaciones: estructuras, procesos y resultados*. México. Pearson Educación.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México. McGraw-Hill.
- Mintzberg, H. (1993). *La estructura de las organizaciones: síntesis de la investigación*. México. Ariel.
- Nahuat, J. J. (2025). *Material inédito para actividades académicas*. Universidad Autónoma de Coahuila, Educación a Distancia.