

EJEMPLOS PRÁCTICOS DE ORGANIZACIONES LINEALES

Las organizaciones lineales han existido a lo largo de la historia, principalmente en instituciones que requieren un alto grado de disciplina y control. Uno de los ejemplos más claros es el ejército, donde la autoridad fluye verticalmente y cada soldado responde únicamente a un superior inmediato. Hall (2004) explica que este sistema jerárquico garantiza la obediencia y la cohesión del grupo, lo que resulta fundamental en contextos de alta exigencia como las operaciones militares.

En el ámbito empresarial, este modelo ha sido común en pequeñas empresas familiares, donde el propietario centraliza la toma de decisiones. Drucker (2006) señala que en estos negocios, la estructura lineal permite rapidez en la ejecución y control absoluto, lo que asegura eficiencia en las etapas iniciales. Sin embargo, a medida que el negocio crece, la falta de delegación puede volverse una limitación.

Un ejemplo contemporáneo se encuentra en algunas instituciones gubernamentales locales, en las que las jerarquías verticales mantienen procesos administrativos básicos. Mintzberg (1993) clasifica estas estructuras dentro de la “máquina burocrática”, donde se privilegia la estabilidad y la uniformidad de procedimientos, aunque con poca flexibilidad para adaptarse a cambios sociales o tecnológicos.

Finalmente, en sectores industriales pequeños como talleres mecánicos o fábricas artesanales, la organización lineal continúa siendo efectiva. Koontz, Weihrich y Cannice (2012) destacan que en estas empresas la simplicidad de la estructura permite a los dueños supervisar directamente la producción, reduciendo costos administrativos. No obstante, esta eficiencia se mantiene únicamente mientras el tamaño y complejidad del negocio no aumenten significativamente.

Ejemplo: un taller de carpintería artesanal, donde el maestro carpintero toma todas las decisiones, organiza a sus ayudantes y supervisa el trabajo terminado, ilustra perfectamente el funcionamiento de la organización lineal. El control directo asegura la calidad del producto, pero limita la capacidad de crecimiento si no se implementan estructuras más flexibles.

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.