

INTRODUCCIÓN

La organización lineal es considerada el modelo más antiguo y sencillo de estructura organizacional. Su base es la autoridad directa, donde cada subordinado responde únicamente a un jefe inmediato. Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012), este modelo se apoya en el principio de la unidad de mando, lo que garantiza disciplina y claridad en los canales de comunicación. Gracias a su simplicidad, la organización lineal se utilizó ampliamente en instituciones militares, gubernamentales y empresas de producción durante las primeras etapas de la industrialización.

Hall (2004) señala que este tipo de estructura es altamente eficiente cuando la empresa es pequeña o requiere procesos rutinarios, pues permite tomar decisiones rápidas y directas. Sin embargo, la misma rigidez que constituye su fortaleza se convierte en una limitación cuando la organización necesita adaptarse a entornos dinámicos o innovadores. El exceso de centralización puede obstaculizar la participación de los empleados y restringir el flujo de ideas.

Mintzberg (1993) clasifica este modelo dentro de la llamada “máquina burocrática”, en la que las reglas son claras y la supervisión es estricta. Aunque esto ofrece control y orden, también puede provocar lentitud en la toma de decisiones y un clima organizacional poco propicio para la creatividad. Las organizaciones actuales rara vez utilizan la estructura lineal en estado puro; sin embargo, elementos de este modelo aún se mantienen en jerarquías verticales presentes en gobiernos o empresas tradicionales.

Por su parte, Drucker (2006) considera que la principal virtud de la organización lineal radica en la precisión de la autoridad y la responsabilidad, ya que los empleados saben exactamente a quién obedecer y de quién recibir instrucciones. No obstante, también subraya que en ambientes de cambio constante este modelo resulta insuficiente, lo que explica por qué fue desplazado progresivamente por estructuras más flexibles, como la funcional o la matricial.

Ejemplo: en una fábrica textil pequeña, el propietario da instrucciones directamente al jefe de producción, este al supervisor de línea y finalmente los trabajadores ejecutan las órdenes. Aunque el sistema es simple y asegura disciplina, también limita la capacidad de respuesta ante cambios en la demanda o innovaciones tecnológicas.

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.*