

INTRODUCCIÓN

La organización funcional surge como una respuesta a las limitaciones del modelo lineal. Su principal característica es la especialización del trabajo, en la que la autoridad se distribuye de acuerdo con las funciones específicas de cada área. Según Fayol (1987), esta forma de organización busca mejorar la eficiencia dividiendo las responsabilidades en áreas como producción, finanzas, marketing y recursos humanos, asignando especialistas a cada una de ellas.

Hall (2004) explica que la organización funcional aporta claridad en las tareas y aprovecha el conocimiento técnico de los profesionales, lo cual incrementa la productividad. A diferencia de la organización lineal, en este modelo un trabajador puede recibir instrucciones de diferentes superiores, cada uno en su campo de especialidad. Si bien esto mejora la calidad de las decisiones, también puede generar conflictos cuando las órdenes no están alineadas entre sí.

Mintzberg (1993) identifica a la organización funcional como un paso hacia estructuras más complejas, donde el conocimiento se convierte en el eje de la autoridad. La especialización favorece el desarrollo profesional de los empleados y fortalece la capacidad de la organización para enfrentar retos técnicos. Sin embargo, su efectividad depende de la coordinación entre los distintos departamentos, lo que puede ser un desafío en organizaciones grandes.

Drucker (2006) añade que el modelo funcional es especialmente útil en empresas que requieren alta eficiencia técnica, como hospitales, universidades o industrias manufactureras. No obstante, advierte que este tipo de organización tiende a generar una visión parcial, ya que los directivos de cada área pueden concentrarse en sus propios objetivos sin considerar las metas globales de la institución.

Ejemplo: un hospital funciona típicamente con una estructura funcional: los médicos dependen del área de medicina, las enfermeras de enfermería, los técnicos de laboratorio

de diagnóstico, y todos aportan su conocimiento especializado para atender al paciente. Este modelo garantiza un servicio de alta calidad técnica, aunque requiere coordinación constante entre áreas para evitar duplicidades o conflictos.

Referencia:

- Drucker, P. F. (2006). La gerencia en la sociedad futura. México. Editorial Norma.*
- Fayol, H. (1987). Administración industrial y general. México. Continental.*
- Hall, R. H. (2004). Organizaciones: estructuras, procesos y resultados. México. Pearson Educación.*
- 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.*