

INTRODUCCIÓN

La organización por comités surge como una alternativa para fomentar la participación colectiva en la toma de decisiones. A diferencia de los modelos jerárquicos tradicionales, en los que la autoridad se concentra en un solo individuo, este esquema distribuye la responsabilidad entre un grupo de personas que deliberan y deciden en conjunto. Robbins y Coulter (2018) señalan que este modelo busca aprovechar la diversidad de perspectivas y conocimientos de sus integrantes, reduciendo el riesgo de decisiones unilaterales.

Chiavenato (2017) explica que los comités permiten enriquecer el proceso administrativo al incorporar distintos puntos de vista, lo que puede mejorar la calidad de las decisiones. Además, generan un sentido de corresponsabilidad entre sus miembros, fortaleciendo el compromiso con los resultados. Sin embargo, este modelo requiere coordinación y habilidades de negociación para evitar estancamientos o conflictos internos.

Daft (2020) destaca que los comités son especialmente útiles en organizaciones grandes y complejas, donde las decisiones impactan a múltiples áreas. Al integrar representantes de diferentes departamentos, se favorece la coordinación y se minimizan los conflictos interdepartamentales. No obstante, también advierte que este modelo puede volverse lento si no se definen procedimientos claros para la deliberación.

Etzioni (1975) observa que la organización por comités refleja la transición hacia modelos más democráticos y participativos en la administración. Aunque incrementa el tiempo de discusión, promueve transparencia, legitimidad y confianza dentro de la organización, cualidades que resultan fundamentales en contextos donde la aceptación social de las decisiones es crítica.

Ejemplo: en una universidad, los comités académicos conformados por profesores, coordinadores y directivos se reúnen para decidir sobre la actualización de planes de estudio. Este modelo garantiza que las decisiones reflejen la experiencia de distintos

actores, aunque también puede prolongar los procesos si no existe un liderazgo claro que organice el trabajo.

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.*
- Etzioni, A. (1975). Organizaciones modernas. México. UTEHA.*
- Nahuat, J. J. (2025). Material inédito para actividades académicas. Universidad Autónoma de Coahuila, Educación a Distancia.*
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Administración (14^a ed.). México. Pearson.*