

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL MODELO LINEAL

La organización lineal, pese a su antigüedad, sigue teniendo relevancia porque ofrece varias ventajas que la convierten en un modelo adecuado para ciertos contextos. Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012), una de sus principales fortalezas es la claridad en la autoridad y responsabilidad, ya que cada empleado sabe exactamente a quién reportar y de quién recibir instrucciones. Esto evita confusiones en las órdenes y mejora la disciplina interna.

Otra ventaja significativa es la simplicidad de su diseño, lo cual reduce los costos administrativos y facilita su aplicación en organizaciones pequeñas. Hall (2004) señala que, al haber un único canal de autoridad, la comunicación descendente es rápida y directa, lo que permite tomar decisiones inmediatas. Además, este modelo fomenta la lealtad y obediencia de los subordinados hacia su jefe directo, fortaleciendo el sentido de unidad.

Sin embargo, también presenta desventajas importantes. Mintzberg (1993) explica que la rigidez estructural limita la creatividad y la iniciativa individual, ya que todas las decisiones importantes deben ser aprobadas por la autoridad superior. Este modelo no es adecuado en entornos que requieren innovación constante o en organizaciones que operan en mercados muy competitivos. La concentración de poder en un solo líder puede generar sobrecarga de trabajo y lentitud en la respuesta a cambios externos.

Drucker (2006) añade que otro problema es la dependencia excesiva de la figura del jefe, ya que si este no cuenta con las habilidades necesarias, la organización se vuelve vulnerable. Además, la falta de especialización puede derivar en errores administrativos y en un bajo aprovechamiento del talento humano. Por estas razones, aunque la organización lineal sigue siendo útil en contextos pequeños o estables, resulta insuficiente en empresas grandes y complejas.

Ejemplo: una papelería familiar administrada únicamente por su propietario refleja las ventajas y desventajas de este modelo. La simplicidad de la estructura facilita las decisiones rápidas, pero si el negocio crece, la concentración de tareas en el dueño puede generar retrasos y errores.

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.