

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL MODELO LINEAL

La organización funcional ha sido adoptada por numerosas instituciones debido a los beneficios que aporta en términos de eficiencia y especialización. Fayol (1987) subraya que una de sus principales ventajas es la utilización óptima de los conocimientos técnicos, ya que cada departamento está dirigido por expertos en su área. Esto incrementa la calidad de las decisiones y favorece la capacitación continua del personal.

Hall (2004) añade que otra ventaja importante es la claridad en la división del trabajo, lo que evita la duplicidad de esfuerzos y facilita la supervisión. Los empleados comprenden con precisión cuál es su rol dentro de la organización, lo que incrementa la productividad y el sentido de responsabilidad. Además, este modelo promueve el desarrollo profesional de los trabajadores al permitirles especializarse en campos específicos.

No obstante, la organización funcional también presenta desventajas significativas. Mintzberg (1993) advierte que la autoridad múltiple puede generar conflictos entre departamentos cuando un mismo trabajador recibe órdenes contradictorias de distintos superiores. Esta situación puede ocasionar tensiones internas y retrasos en la ejecución de las tareas. Además, la excesiva especialización puede provocar que cada área se concentre en sus propios objetivos, descuidando la visión global de la empresa.

Drucker (2006) señala que otra desventaja es la falta de coordinación interdepartamental, lo que puede derivar en problemas de comunicación y en la fragmentación de la organización. Este riesgo se incrementa a medida que la empresa crece y aumenta el número de departamentos. Para contrarrestar estas limitaciones, resulta indispensable contar con mecanismos de integración, como comités de coordinación, reuniones interdepartamentales y sistemas de información compartida.

Ejemplo: en una empresa de manufactura, el área de producción puede centrarse únicamente en cumplir metas de cantidad, mientras que el área de calidad busca reducir errores al máximo. Si no existe coordinación, ambos objetivos pueden entrar en conflicto. Este ejemplo ilustra cómo la falta de integración entre departamentos puede afectar el desempeño global de la organización.

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.