

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL MODELO LINEO-FUNCIONAL

La organización lineo-funcional ofrece varias ventajas al combinar elementos de los modelos lineal y funcional. Chiavenato (2017) señala que la más destacada es la claridad en la jerarquía, ya que mantiene la figura de un jefe principal, lo que evita la confusión derivada de recibir órdenes de múltiples superiores. Al mismo tiempo, incorpora la asesoría de especialistas, lo que mejora la calidad técnica de las decisiones y reduce errores en la ejecución.

Robbins y Coulter (2018) indican que otra ventaja importante es la flexibilidad relativa que ofrece este modelo. Aunque conserva la unidad de mando, permite que los especialistas intervengan en la planeación y supervisión de tareas específicas. Esto genera un equilibrio entre disciplina jerárquica y aprovechamiento del conocimiento técnico. Además, el modelo fomenta la capacitación de los empleados, quienes reciben retroalimentación directa tanto de su jefe inmediato como de los expertos.

No obstante, la estructura lineo-funcional también presenta limitaciones. Daft (2020) advierte que una de las principales es la posible duplicidad de funciones, pues la asesoría de los especialistas puede invadir las atribuciones del jefe directo. Esto genera tensiones si no se definen con claridad los límites de la autoridad lineal y funcional. Asimismo, la implementación puede ser costosa, ya que requiere contar con profesionales capacitados en cada área de apoyo.

Etzioni (1975) añade que este modelo puede derivar en conflictos internos cuando no existe coordinación adecuada entre el jefe y los especialistas. En algunos casos, los empleados tienden a dar mayor valor a las instrucciones de los expertos técnicos, debilitando la autoridad del jefe directo. Por ello, este modelo requiere un liderazgo sólido y habilidades de coordinación para asegurar que ambos tipos de autoridad se complementen en lugar de competir.

Ejemplo: en una empresa de alimentos, el supervisor de planta mantiene la autoridad sobre los operarios, pero recibe apoyo de especialistas en control de calidad y mantenimiento. Si la comunicación es clara, el modelo asegura eficiencia y calidad; en cambio, si los especialistas contradicen al supervisor sin coordinación, se generan conflictos que afectan la productividad.

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.*