

CONCEPTO DE CADENA DE MANDO

La cadena de mando es el principio administrativo que establece una línea ininterrumpida de autoridad dentro de la organización, desde el nivel más alto hasta el más bajo. Según Robbins y Coulter (2018), esta línea asegura que las instrucciones se transmitan de manera clara y que cada empleado conozca exactamente a quién debe reportar. La cadena de mando proporciona orden y estabilidad, al evitar confusiones en la distribución de responsabilidades. Cuando no existe una cadena bien definida, los trabajadores pueden recibir instrucciones contradictorias, lo que afecta la coordinación y genera conflictos internos.

Chiavenato (2017) sostiene que la cadena de mando cumple dos funciones fundamentales: facilita la comunicación vertical y refuerza el principio de responsabilidad. Al establecer un flujo jerárquico, garantiza que las decisiones tomadas en la alta dirección se traduzcan en acciones concretas en los niveles operativos. Además, contribuye a que las responsabilidades se delimiten con precisión, evitando la dispersión de tareas y los vacíos de control. Sin una cadena de mando clara, se pierde eficiencia y se incrementan los costos administrativos, ya que se requiere mayor tiempo para aclarar roles y procesos.

Fayol (1987) fue uno de los primeros en conceptualizar la cadena de mando como un mecanismo que asegura la disciplina y la unidad de dirección. Para él, la obediencia a la jerarquía no era un asunto meramente de autoridad, sino una forma de asegurar que la organización funcionara como un todo integrado. Aunque en la actualidad algunas estructuras organizacionales se han vuelto más horizontales, este principio sigue siendo relevante, ya que ayuda a mantener coherencia entre las decisiones estratégicas y las operaciones cotidianas.

Daft (2020) argumenta que la cadena de mando no debe interpretarse como una estructura rígida, sino como una herramienta que se adapta al entorno y al tipo de organización. En empresas modernas, la cadena se combina con flujos de comunicación más horizontales y con prácticas de trabajo colaborativo, especialmente en equipos de proyectos y entornos ágiles. Así, aunque se mantiene la jerarquía formal, también se promueve la flexibilidad y la interacción transversal.

Ejemplo: en una cadena de supermercados, la instrucción de lanzar una nueva estrategia de precios parte del director general, pasa al director de mercadotecnia, llega al gerente de tiendas y finalmente a los supervisores de piso. Cada nivel tiene la responsabilidad de transmitir la orden de manera clara y verificar su cumplimiento. Este flujo jerárquico asegura que la estrategia se aplique de manera uniforme en todas las sucursales (Nahuat, 2025).

Referencia:

- Chiavenato, I. (2017) Introducción a la teoría general de la administración (7.^a ed.). México. McGraw-Hill.*
- Daft, R. L. (2020) Teoría y diseño organizacional. México. Cengage Learning.*
- Fayol, H. (1987) Administración industrial y general. México. Continental.*
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018) Administración (14.^a ed.). México. Pearson.*
- Nahuat, J. J. (2025) Material inédito para actividades académicas. Educación a Distancia. México. Universidad Autónoma de Coahuila.*