

CONCEPTO RESPONSABILIDAD

La responsabilidad en administración se entiende como la obligación de cumplir con las tareas asignadas y rendir cuentas por los resultados ante una instancia superior o competente. Robbins y Coulter (2018) sostienen que la responsabilidad implica un compromiso explícito entre el trabajador y la organización, en el cual se espera que las actividades delegadas se realicen de acuerdo con estándares de calidad, tiempo y costo. A diferencia de la autoridad, que puede delegarse, la responsabilidad nunca se transfiere en su totalidad, ya que la persona que asigna una tarea continúa siendo responsable última del resultado general (Fayol, 1987).

Chiavenato (2017) explica que la responsabilidad funciona como un contrapeso natural a la autoridad, pues asegura que el poder no se ejerza de manera arbitraria. En este sentido, toda persona con autoridad debe responder por los actos que realiza en el marco de sus funciones. Una organización que establece claramente las responsabilidades de cada puesto minimiza el riesgo de duplicidades, omisiones y conflictos de rol. La claridad en los manuales de funciones y en las descripciones de puestos resulta, por lo tanto, esencial para una gestión eficiente.

Koontz y Weihrich (2013) destacan que la responsabilidad se vincula estrechamente con el concepto de *accountability*, entendido como la obligación de informar, justificar y asumir las consecuencias de las decisiones tomadas. Este principio obliga a que cada colaborador no solo cumpla con su labor, sino que además explique los resultados alcanzados y proponga medidas de mejora. De esta manera, la responsabilidad trasciende lo operativo y se convierte en un factor de aprendizaje y mejora continua dentro de la organización.

En el contexto actual, Daft (2020) enfatiza que la responsabilidad ya no se limita a cumplir con metas individuales, sino que se expande hacia la responsabilidad compartida en equipos multidisciplinarios.

Esto es especialmente evidente en proyectos de innovación y en entornos de trabajo ágiles, donde los resultados dependen del esfuerzo colectivo. En consecuencia, las organizaciones modernas buscan mecanismos para evaluar tanto la responsabilidad individual como la grupal, integrando métricas que reflejen el desempeño conjunto.

Ejemplo: la jefa de mercadotecnia encarga a un analista la elaboración del presupuesto trimestral de campañas publicitarias. El analista es responsable de la precisión técnica de los cálculos, pero la jefa conserva la responsabilidad final de que el presupuesto refleje la estrategia de la empresa y cumpla con las expectativas de la dirección. De esta manera, se establece un vínculo de *accountability* en el que ambos asumen responsabilidades proporcionales a su rol (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.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013) *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14.^a ed.). México. McGraw-Hill.
- 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.