

CONCEPTO DE TRAMO DE CONTROL

El tramo de control se refiere al número de subordinados que un directivo puede supervisar de manera eficaz. Robbins y Coulter (2018) definen este concepto como un elemento clave en el diseño organizacional, ya que determina la amplitud de la supervisión y la estructura jerárquica de la empresa. Un tramo de control demasiado amplio puede sobrecargar al supervisor, dificultando la atención a cada empleado, mientras que uno demasiado estrecho puede generar burocracia excesiva y altos costos administrativos debido al aumento innecesario de niveles jerárquicos.

Chiavenato (2017) explica que la determinación del tramo de control depende de factores como la naturaleza del trabajo, la complejidad de las tareas, la capacitación del personal y el uso de tecnología para la supervisión. En actividades rutinarias y estandarizadas, un supervisor puede manejar un número mayor de subordinados, mientras que en actividades complejas y creativas el tramo debe ser más reducido para garantizar una supervisión adecuada. De esta forma, el tramo de control contribuye a la eficiencia organizacional al equilibrar la carga de supervisión con la autonomía de los colaboradores.

Fayol (1987) ya advertía que un tramo de control mal definido podía afectar la disciplina y la coordinación en la organización. Cuando un directivo tiene demasiados subordinados, pierde la capacidad de dar seguimiento oportuno a las actividades y se incrementa el riesgo de errores. Por otro lado, si el número de subordinados es muy reducido, se generan estructuras jerárquicas rígidas con múltiples niveles de autoridad, lo que dificulta la comunicación y retrasa la toma de decisiones. Por ello, encontrar el equilibrio es esencial para mantener una estructura funcional.

Daft (2020) sostiene que, en el contexto actual, el tramo de control se ha transformado gracias a las herramientas digitales de comunicación y monitoreo.

Estas permiten a los supervisores gestionar equipos más amplios sin perder eficacia, especialmente en organizaciones que adoptan modelos de trabajo remoto o híbrido. No obstante, el éxito de estos tramos de control más extensos depende de la claridad en los objetivos, la autonomía del personal y la cultura de rendición de cuentas.

Ejemplo: en una planta automotriz, un supervisor de línea puede gestionar eficientemente a 25 operarios cuando las tareas son repetitivas y están claramente estandarizadas. En contraste, en un departamento de diseño de producto, un líder difícilmente podría coordinar más de 6 o 7 diseñadores, dado que el trabajo es creativo y requiere mayor seguimiento individual (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.