

INTRODUCCIÓN

La cadena de mando es un principio clásico de la administración que establece una línea clara de autoridad que se extiende desde los niveles más altos de la organización hasta los más bajos. Robbins y Coulter (2018) señalan que este principio asegura que exista una jerarquía definida, en la que cada trabajador conozca a quién debe reportar y de quién recibe instrucciones. Sin una cadena de mando clara, se genera ambigüedad en la comunicación y los empleados pueden recibir órdenes contradictorias, lo que reduce la eficiencia organizacional y provoca conflictos internos.

La unidad de mando, asociada directamente a la cadena de mando, establece que cada persona debe tener un solo jefe inmediato. Este principio, planteado originalmente por Fayol (1987), evita que los subordinados se enfrenten a situaciones de doble mando, las cuales suelen generar tensiones y disminución en la productividad. Chiavenato (2017) explica que cuando no se respeta este principio, las decisiones se vuelven lentas, la responsabilidad se diluye y se producen errores que afectan a la organización en su conjunto.

Otro concepto fundamental relacionado con la cadena de mando es el tramo de control, definido como el número de subordinados que un gerente puede supervisar de manera eficiente y eficaz. Daft (2020) sostiene que un tramo de control demasiado amplio puede dificultar la supervisión y generar sobrecarga en el directivo, mientras que un tramo muy reducido puede resultar en estructuras excesivamente jerárquicas, con altos costos administrativos. La determinación del tramo adecuado depende de factores como la complejidad de las tareas, la experiencia del personal y el uso de tecnologías de información para el control.

En el contexto actual, caracterizado por estructuras más horizontales y flexibles, la cadena de mando se ha transformado. Aunque sigue siendo necesaria, ya no se percibe únicamente como una línea rígida de autoridad, sino como una red de relaciones que integra coordinación, comunicación y colaboración transversal.

Robbins y Coulter (2018) destacan que, en empresas modernas, los líderes fomentan la autonomía de los equipos, equilibrando la supervisión formal con la responsabilidad compartida. De este modo, la cadena de mando se convierte en un marco de referencia que coexiste con dinámicas más participativas.

Ejemplo: una empresa de manufactura en Saltillo organiza su planta con un director de operaciones, cinco gerentes de área y varios supervisores de turno. Cada empleado sabe a quién debe reportar y cuáles son sus responsabilidades inmediatas. Si el tramo de control de un supervisor es de 25 trabajadores, puede resultar difícil mantener la supervisión adecuada; en cambio, con un tramo de 10 a 12 personas, la coordinación y el control se vuelven más efectivos (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.*