

RELACIÓN AUTORIDAD-RESPONSABILIDAD

El equilibrio entre autoridad y responsabilidad constituye uno de los principios más relevantes en la administración. Fayol (1987) afirmaba que toda autoridad debe ir acompañada de una responsabilidad proporcional, lo cual asegura que los colaboradores no solo puedan dar órdenes, sino que también se comprometan a responder por sus resultados. Robbins y Coulter (2018) señalan que cuando existe un desequilibrio, ya sea con exceso de autoridad sin control o con responsabilidades sin facultades, la organización enfrenta riesgos de ineficiencia, frustración y abuso de poder.

Este principio de correspondencia implica que a cada tarea asignada debe otorgarse la autoridad suficiente para cumplirla. Daft (2020) sostiene que la autoridad sin responsabilidad genera arbitrariedad, mientras que la responsabilidad sin autoridad bloquea la acción y produce parálisis organizacional. En consecuencia, el administrador debe diseñar mecanismos que equilibren ambos elementos, de modo que las decisiones puedan ejecutarse con efectividad y los resultados puedan ser evaluados con justicia.

Koontz y Weihrich (2013) añaden que la relación autoridad-responsabilidad debe estar claramente establecida en los manuales de organización, descripciones de puesto y políticas internas. Cuando estos documentos no son claros, se generan zonas grises que dificultan la rendición de cuentas. La falta de correspondencia no solo afecta a los individuos, sino que también incrementa los costos organizacionales, ya que las decisiones deben escalar constantemente a niveles superiores para obtener autorización.

En un entorno globalizado, la relación autoridad-responsabilidad se enfrenta a nuevos retos. Las estructuras matriciales, los equipos de proyectos y el teletrabajo demandan mayor flexibilidad y coordinación, lo que obliga a redefinir los alcances de la autoridad y los mecanismos de *accountability*.

Las organizaciones modernas adoptan sistemas de gestión por indicadores (KPIs) y herramientas digitales de monitoreo para asegurar que la delegación de autoridad esté alineada con la responsabilidad de los resultados (Daft, 2020).

Ejemplo: a una supervisora de logística se le asigna la meta de reducir 10% los costos de transporte. Inicialmente, no contaba con facultades para negociar tarifas ni modificar rutas, lo que generaba frustración y bloqueos. Al otorgarle autoridad para negociar hasta un límite predefinido y establecer reportes semanales de desempeño, la empresa restableció la correspondencia autoridad-responsabilidad, logrando avances en la reducción de costos (Nahuat, 2025).

Referencia:

- 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.*