



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**ORGANIZACIÓN Y ESTATEGIAS  
EMPRESARIALES**

**DANIELA DIAZ LOBOS**

**CARLOS GUILLEN**

**21 DE MAYO DEL 2020**

## Factores de contingencia

Existen varios factores que influyen materialmente en el número de niveles que se establezcan; estos son:

1. Capacitación del subordinado. Cuanto mayor sea la capacitación, menor será la relación necesaria entre superior y subordinado. Los subordinados bien capacitados no sólo requieren menos tiempo del gerente, sino también menos contacto con este.
2. Claridad de la delegación de la autoridad. Aunque la capacitación permite a los gerentes reducir la frecuencia y la duración de contactos que consumen tiempo, la causa principal de la gran carga de tiempo en las relaciones entre superior y subordinado ha de buscarse en una organización mal diseñada y confusa. Si quien decide delega claramente autoridad para emprender una tarea bien definida a un subordinado bien capacitado, este puede realizarla con un mínimo de tiempo y atención por parte del superior.
3. Claridad de los planes. Gran parte del carácter del trabajo de un subordinado queda definido por los planes a cumplir; si ellos están bien estructurados, si se ha delegado la autoridad para realizarlos y el subordinado comprende lo que se espera, se necesitará menos supervisión.
4. Uso de estándares objetivos. Un gerente debe averiguar, por observación personal o mediante normas objetivas si los planes se cumplen.
5. Rapidez de cambio. Esta es una determinante importante para la formulación de políticas y su estabilidad.
6. Técnicas de comunicación. La eficacia con la cual se utilicen las técnicas de comunicación también influye en el tramo de control. La habilidad de comunicar planes e instrucciones con claridad y de modo conciso también tiende a acrecentar el tramo de un gerente. Uno de los placeres de ser subordinado es tener superiores que puedan expresarse bien.
7. Contacto personal necesario. Un gerente puede descubrir que es valioso y estimulante para los subordinados reunirse y discutir problemas que muchas veces no pueden manejarse con informes escritos, y menos con declaraciones de políticas, documentos de planeación u otras, y se necesitan reuniones personales.
8. Variación por nivel organizacional. En varios proyectos de investigación se descubrió que el tamaño del tramo más eficaz difiere de acuerdo con el nivel organizacional.
9. Otros factores. Existen otros factores que influyen, como la competencia del gerente y su capacitación para supervisar eficazmente a más personas. Otro factor es la actitud positiva de los subordinados hacia la aceptación de la responsabilidad, así como su buena disposición a correr riesgos razonables.