

APORTES DE LAS TEORÍAS ADMINISTRATIVAS A LO LARGO DEL TIEMPO

Andrea Martínez Cotera¹
Álvaro Peláez Alvarado²
Raquel Salgado Herrera³

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, tiene como objetivo principal explicar el campo de acción y la importancia de cada una de las teorías de la administración de empresa, así como analizar su influencia en las organizaciones de hoy, los cambios y los nuevos enfoques que se han tomado en aras de fortalecer la estructura empresarial.

Casi todos los estudiosos de la evolución del pensamiento administrativo como lo son Taylor, Fayol, Weber, Mayo, entre muchos, otros han coincidido en que el enfoque de la administración siempre ha sido la eficiencia mediante la búsqueda incansable de la productividad donde al producir más a menor costo de producción y conservando la calidad de siempre es el ideal buscado.

La mayoría de las teorías administrativas fueron desarrolladas en el desarrollo de la revolución industrial en el cual la mayor parte de los artículos producidos eran para la articulación de máquinas, piñones y partes de trenes que transportaban carga.

En Estados Unidos, se desarrolló la teoría científica y clásica de la administración cuyos representantes máximos eran Frederick Taylor y Henry Fayol (Chiavenato, 1994). Por otro lado, en Francia se desarrolló la corriente de los anatomistas y los fisiólogos cuyas posturas se encontraban centradas en la organización, esta teoría tuvo como precedente la teoría de Fayol donde el proceso administrativo de planear, organizar, dirigir y controlar, eran los cimientos necesarios que un dueño o lo que hoy se denomina gerente debía realizar para con seguir el éxito en la ejecución de las actividades de una compañía.

Artículo resultado del Programa de Articulación de Docencia, Investigación y Extensión (PADIE) en la asignatura de Teorías y Enfoques Contemporáneos de la Administración.

¹ Estudiante del Programa de Administración de Empresas, Facultad de Administración y Negocios, Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia.

² Estudiante del Programa de Administración de Empresas, Facultad de Administración y Negocios, Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia.

³ Magíster en Administración de Empresas e Innovación. Profesora del programa de Administración de Empresas, Facultad de Administración y Negocios, Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia.

A mediados del siglo XX el desarrollo de teorías administrativas seguía creciendo, cuyos enfoques cambiaban la perspectiva de los líderes, dueños, y gerentes de las empresas, estudiosos como Elton Mayo cambio el rumbo de las organizaciones cuando empezó a cuestionar que el hombre no era solo económico, sino que tenía otras motivaciones diferentes al dinero que podían aumentar o disminuir su capacidad de producción como lo era las relaciones personales, por otro lado, Max Weber se concentra en la estructura de la administración a través de su teoría burocrática, donde la jerarquía es la que determina la importancia de la decisión y la que avalaba el desarrollo de actividades específicas.

2. DESARROLLO

Con la venida de la Revolución industrial entre (1760-1840), la economía y las empresas estaban pasando por momentos de bonanza y auge donde las organizaciones estudiaban la demanda según la cantidad de bienes producidos por una industria, por lo que el objetivo principal de las organizaciones se concentraba en las tareas y la eficiencia del trabajador para producir más de un mismo bien en menor tiempo determinado.

En base a la acepción anterior, surgieron varias teorías que trataban de organizar el pensamiento administrativo de la industria, entre ellas se encontraba la teoría de Administración científica, que tenía como máximo representante era Frederick Taylor, (Chiavenato, 1994) cuyo foco estaba centrado en el énfasis en las tareas, y la organización racional del trabajo (ORT).

De igual manera y bajo la premisa de la teoría científica surgieron las teorías clásica representada por Henry Fayol (Robbins, 1994) hacia relación y énfasis en la división de trabajo, la disciplina, la eficiencia y la autoridad con la cadena de mando; a medida que fueron evolucionando las teorías y los estudiosos, ingenieros y sociólogos fueron mejorando los alcances del campo empresarial al que se enfrentaban por lo que construyeron las teorías neoclásica bajo el foco de Peter Drucker, la teoría burocrática dirigida por Max Weber y la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo que cambió el rumbo del pensamiento administrativo y la teoría estructuralista que de manera acomedida beneficiaba a muchas organizaciones debido a la integridad de su concepción, ya que aunaba los principios básicos de la teoría de las relaciones humanas y la estructura por parte de la teoría burocrática (Drucker, 1973) . Estas teorías concentraban su metodología operativa en los enfoques formal e informal de la administración, los principios fundamentales como la planeación, organización dirección y

control, las funciones del administrador, la racionalidad organizacional y el análisis intraorganizacional e interorganizacional (Quin, 1991).

La teoría de las relaciones humanas impacto fuertemente a la administración, puesto que desato un enfoque humanista en el que hoy en día es el centro estratégico de muchas organizaciones, 'la ciencia social' que utilizada como técnica se ocupa de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, el conocimiento, etc.) de la organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible, siendo este de carácter económico o social, dependiendo claro de los fines que persiga la organización (Peters y Waterman, 1992).

Según Robbins (1994) Taylor no desarrolló una extensa teoría general de la administración, puesto que tenía una orientación pragmática que se preocupaba principalmente de los aspectos empíricos y se encaminaba principalmente al incremento de la eficiencia del trabajador. Con sus principios de la dirección científica, además de aspirar a racionalizar el comportamiento de los trabajadores, también aspiraba a reemplazar las actividades arbitrarias y caprichosas de los directivos por procedimientos analíticos y científicos, que en muchas ocasiones eran el soporte principal para la toma de decisiones que darían como resultado de su seguimiento una mayor prosperidad, tanto para los directores que conseguirían mayores beneficios, como para los trabajadores que lograrían una mejor retribución por su trabajo (Chiavenato, 1994).

De igual manera, la administración científica se da mediante la aplicación de elementos como: estudio de tiempo y estándares de producción, supervisión funcional, estandarización de herramientas e instrumentos, planeación de tareas y cargos, principios de excepción, utilización de la regla cálculo e instrumentos destinados a economizar tiempo, fichas de instrucción, incentivos de producción por la realización eficiente de tareas y el diseño de la rutina de trabajo. según (Robbins, 1994)

Por otro lado, en comparación con la teoría científica, la teoría clásica de Fayol se observa el afán por el desarrollo de la industria, desconociendo algunos elementos trascendentes cuando se impone la comunicación jerárquica, esto, debido a que, no se tiene en cuenta la organización obrera, siendo así una de las causas que originó los sindicatos o grupos de interés, con el fin de buscar acuerdos o regularizaciones de la comunicación y la toma de decisiones que no solo beneficiara a los empleadores sino al proletariado evitando entre otras cosas el abuso de poder.

Sin embargo, la teoría clásica presenta carencia experimental, pues, sus fundamentos son basados en observación y en sentido común, no en la existencia de un método científico predeterminado, en este campo todo es empírico, solo se basa en el desarrollo de experiencia en ciertos tipos de tareas que se soportaban en principios de ejecución sin revisión metódica (Chiavenato, 1994)

Fayol, director de empresa experimentado y práctico, estableció catorce principios de administración, considerándolos como verdades universales que podían enseñarse en escuelas y universidades. Por ello partió de la premisa de que el conocimiento acerca de las prácticas administrativas puede ser establecido como un cuerpo coherente y uniforme y que pueden transmitirse las generalizaciones de las prácticas correctas y, por lo tanto, efectivas (Chiavenato, 1994, p. 38)

La teoría no rechaza la necesidad de un proceso administrativo en los cinco pasos clásicos, ni desprecia la estructura organizativa, pero le introduce un concepto de sistema que permite estudiar la administración en relación con el medio, teniendo en cuenta todos los elementos del sistema y permitiendo su integración.

Según la teoría clásica, las funciones administrativas difieren claramente de las cinco funciones básicas, he allí la necesidad de no confundirlas con dirección. En ese sentido, dirigir hace alusión a la acción de conducir una empresa, teniendo en cuenta los fines previstos y buscando obtener las mayores ventajas posibles de todos los recursos de que ella dispone. Y por ello las funciones administrativas no se concentran en la cima de la empresa ni son privilegio de los directivos, sino que se distribuyen de manera proporcional entre los niveles jerárquicos.

La teoría y la práctica de la administración han experimentado cambios sustanciales en los años recientes, la información proporcionada por las ciencias de la administración y la conducta ha enriquecido la teoría tradicional, sin embargo, durante la década de los setenta surgió un enfoque que puede servir como base para lograr la convergencia, el enfoque de sistemas desarrollado por Ludwig von Bertalanffy (Chiavenato, 1994), que ha facilitado la unificación de muchos campos del conocimiento y la consolidación de pensamientos estratégicos e industriales.

Dicho enfoque ha sido usado por las ciencias físicas, biológicas y sociales, como un marco de referencia general, y puede ser usado como marco base para la integración de la teoría organizacional moderna.

El enfoque sistémico de la administración es básicamente una teoría general comprensible, que cubre ampliamente todos los fenómenos organizacionales, una síntesis integradora de los conceptos clásicos, estructuralistas y del comportamiento.

La teoría no rechaza la necesidad de un proceso administrativo en los cinco pasos clásicos, ni desprecia la estructura organizativa, pero le introduce un concepto de sistema que permite estudiar la administración en relación con el medio, teniendo en cuenta todos los elementos del sistema y permitiendo su integración. Son numerosas las críticas que se han realizado al valor práctico del enfoque de sistemas. Se piensa que el enfoque es sofisticado en cuanto a conceptos y permite reconocer la interdependencia de las partes de una organización, pero no plantea ningún tipo de aplicación que permita a los administradores llevarlo a la práctica, ni identifica las variables internas y externas que afectan a la administración.

La concepción de sistema, se ha tomado como la composición de dos o más partes, componentes o subsistemas organizados interdependientes y delineados por los límites, identificables de su ambiente que forman un todo unitario. Estar preparados para ofrecer todo servicio que se nos solicite en cualquier momento puede implicar mantener recursos ociosos y costos excesivos. Pero, por otro lado, carecer de la capacidad de servicio suficiente causa colas excesivamente largas en ciertos momentos.

Cuando los clientes tienen que esperar en una cola para recibir nuestros servicios, están pagando un coste, en tiempo, más alto del que esperaban. Las líneas de espera largas también son costosas por tanto para la empresa ya que producen pérdida de prestigio y pérdida de clientes. Más conocida como Investigación de Operaciones; hace énfasis en el proceso decisorio y lo trata de modo lógico y racional mediante un enfoque cuantitativo y determinista.

Actualmente, son numerosas las críticas que se han realizado al valor práctico del enfoque de sistemas. Se piensa que el enfoque es sofisticado en cuanto a conceptos y permite reconocer la interdependencia de las partes de una organización, pero no plantea ningún tipo de aplicación que permita a los administradores llevarlo a la práctica, ni identifica las variables internas y externas que afectan a la administración (Robbins, 1994).

Más allá de las críticas que pudiera ocasionar la teoría de los sistemas, los estudiosos identificaron las falencias por parte de los enfoques anteriores, cuestiones que desencadenaron la aparición de la teoría de la burocracia desarrollada por Max Weber (Chiavenato, 1994). siendo un intento de formulación de un modelo ideal alrededor del cual se pudieran diseñar las organizaciones. Este modelo ha servido como punto de referencia para muchos escritores, principalmente sociólogos y políticos, que apoyan el pensamiento de que los administradores hacen las cosas trabajando con personas, concepto que con frecuencia se pronuncia por los

diversos autores de la teoría del comportamiento (Koontz y Weirich, 2004), que ayuda a explicar por qué algunos investigadores y escritores deciden analizar la administración haciendo un especial hincapié en el comportamiento humano y la jerarquía de la autoridad.

La Teoría de Contingencia en un paso adelante en la Teoría Sistémica y burocrática de la Administración, surgió a partir de una serie de trabajos orientados a verificar cuáles eran las estructuras más eficaces en determinados tipos de empresas.

La visión contingente de la administración pone en evidencia que las fronteras entre diversas teorías y escuelas se hacen cada vez más inciertas y permeables, con un creciente y pujante intercambio de ideas y de conceptos, a su vez estableciendo que todos los elementos organizacionales pueden utilizarse, pero deben ser aplicados en cada empresa en función de las contingencias que se den en ella, es decir, en función de cómo sean los factores que afectan a una determinada organización.

Esta teoría, considera a las organizaciones como sistemas abiertos, que están en continua interacción con el entorno, pero su marco permite identificar de manera específica las variables internas y externas que tienen impacto sobre las acciones administrativas y el desempeño organizacional. Su capacidad para ofrecer a los administradores unas líneas de acción específica ha hecho que su aceptación y utilización sea hoy muy amplia. La palabra contingencia significa algo incierto o eventual, que puede suceder o no, la visión contingente está dirigida por encima de todo hacia la recomendación de diseños organizacionales más apropiados a situaciones específicas. Así plantea que, en cuanto a la administración, se refiere que no hay una única mejor manera de organizarse, todo depende de las características de la organización. (Kotler, 2000).

La Teoría de Contingencia enfatiza que no hay nada absoluto en la teoría administrativa o en las organizaciones, todo es relativo, todo depende, y así las técnicas administrativas apropiadas para el logro de los objetivos de la organización tienen una relación funcional con las características de cada organización y esa relación es del tipo dependiente en lugar de las típicas relaciones causa-efecto.

Para operatividad el análisis de la adecuación de los elementos administrativos en una organización, proponen como factores a considerar en ese análisis el ambiente, la tecnología y las características organizacionales, considerando como variables independientes el ambiente y la tecnología, mientras que las características organizacionales son consideradas como variables dependientes, el énfasis en los aspectos emocionales e inconscientes del comportamiento de las

personas y la importancia del contenido de los cargos y tareas para las personas que los desempeñan y las ejecutan, respectivamente.

Como se ha de observar las contingencias no solo van de acuerdo a los cambios del entorno de la organización sino también sigue un enfoque humanístico que genera cambios emocionales en los trabajadores que interactúan en la organización, abriendo un marco mayor a los ojos de los empresarios.

Lo que caracteriza, y por lo tanto ayuda a definir en gran medida el trabajo de los directivos, es la capacidad de ejercer la autoridad sobre otras personas en el contexto organizacional en que se encuentra. El trabajo de los distintos puestos directivos es en esencia muy parecidos; el de los capataces, los presidentes, los gerentes o los supervisores consiste esencialmente en buscar el logro de objetivos de la organización a través de la coordinación de las personas a su cargo.

De hecho, las funciones directivas han sido una preocupación constante en todos los trabajos, tanto teóricos como empíricos, de los expertos en la administración.

Todas las escuelas de pensamiento administrativo han tratado de sistematizar el trabajo de los directivos, y esto tomando de cada teoría parámetros necesarios para el funcionamiento eficaz y efectivo de una organización por ello muchas compañías utilizan como base la organización racional del trabajo, como estrategia en la realización eficaz de una operación y el perfeccionamiento de la técnica basado en un estudio de análisis científico y detallado estudio de tiempos y movimientos.

En retrospectiva, con la división del trabajo el obrero se especializaba en una única función, para elevar su productividad y comprobar que el trabajo puede realizarse a menor costo mediante la subdivisión de tareas, de acuerdo con los estándares de la empresas, bajo el concepto de *Homo Economicus*, esto es, hombre económico, dado que las personas están motivadas por la recompensa salarial, económica y material, ya que el hombre no trabaja por gusto sino con el fin de poder satisfacer sus necesidades básicas y supervivencia pero la teoría y la práctica de la administración han experimentado cambios sustanciales en los años recientes. La información proporcionada por las ciencias de la administración y la conducta ha enriquecido la teoría tradicional, teniendo en cuenta la estructura las relaciones en el área de trabajo, así como el mismo trabajo realizado de manera mancomunada.

3. CONCLUSIONES

En conclusión, la administración puede ser analizada desde dos perspectivas, la administración como disciplina y la administración como proceso. Como disciplina es un cuerpo acumulado de conocimientos que incluye principios, teorías, conceptos, etc. La administración como proceso comprende funciones y actividades que los administradores deben llevar a cabo para lograr los objetivos de la organización.

La preocupación básica era y ha sido aumentar la eficiencia de la empresa a través de la forma y disposición de los órganos componentes de la organización y de sus interrelaciones estructurales. De allí el énfasis por las tareas, la división en el trabajo, las relaciones personales, la jerarquía y el cambio del entorno, en este sentido, el enfoque moldea un panorama mucho más amplio donde se identifican las opciones y oportunidades analizándolas de arriba hacia abajo del todo hacia sus partes o componentes para determinar la más conveniente para la organización así como satisfacer la necesidad de aumentar la eficiencia y la competencia de las organizaciones en el sentido de obtener el mejor rendimiento posible de sus recursos y hacer frente a la competencia que se incrementaba entre las empresas.

Para los administradores, el aprovechamiento de esta idea los incentiva a coordinar y armonizar los esfuerzos del personal concentrándolos no solo en el desarrollo de conocimientos y habilidad, sino también en su experiencia y posición que ocupan en cada una de las áreas o departamentos, teniendo en cuenta la contingencia, con énfasis en la Tecnología y enfoque en la administración de la misma así como las funciones técnicas, comerciales, financieras, de seguridad y contables, que contribuyen al desarrollo operativo y de apoyo empresarial, y que dan vía a la toma de decisiones estratégicas.

4. REFERENCIAS

- Chiavenatto I. (1994). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: McGraw-Hill
- Drucker, P. (1973). *La Gerencia. Tareas, responsabilidades y práctica*. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Ateneo,
- Koontz, H. y Weirich, H. (2004). *Administración. Una perspectiva global*. 12ª. Edición. México: McGraw-Hill,
- Kotter, John P. (2000). *¿Qué hacen los líderes?* Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000
- Peters, T. y Waterman Jr. (1992). *En Busca De La Excelencia. Lecciones de las empresas mejor gestionadas de los Estados Unidos*. Barcelona: Editorial Folio.
- Quinn, J. (1991). *Strategy for change. En the strategy process. Concepts, context, cases*. New Jersey: Prentice Hall
- Robbins, S. (1994). *Administración. Teoría y Práctica*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.