

EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN Y DE LA TEORÍA ADMINISTRATIVA

Desde los inicios el hombre a utilizado la administración de una forma u otra, tratando que las actividades que realiza sean efectuadas de la manera más efectiva posible.

En la *época primitiva* los miembros pertenecientes a las tribus existentes realizaban actividades diversas como lo son: la caza, pesca y recolección. La autoridad máxima para la toma de decisiones la ejercía el jefe de familia. En esta época el hombre trabaja en grupo y existía una división del trabajo primitiva la cual se realizaba según las edades y el sexo de los miembros de la tribu. Básicamente se juntaban esfuerzos para alcanzar un fin determinado (obtener alimentos, vestido, etc.) el cual requiere de la participación de varios individuos y así es como surgió la administración.

Posteriormente en el *periodo agrícola* continua con la división primitiva del trabajo por edad y sexo, la vida del hombre se vuelve sedentaria, aparece la agricultura y la organización social es patriarcal. Los grandes avances de las civilizaciones se hicieron mediante la administración, surgen grandes cambios como la aparición del estado, la ciencia, la literatura, la religión, la organización política, la escritura y el urbanismo. Se empieza a realizar pago de tributos en especie y en los estados representativos de la época surgen las clases sociales. Existían funcionarios encargados de aplicar políticas tributarias y manejar grandes grupos para la construcción de grandes estructuras, estos funcionarios fueron los precursores de la administración. Las operaciones crediticias, la contabilidad de los templos y el archivo de una gran casa de comercio son algunos aspectos de administración que se pueden encontrar en el Código de Hammurabi

En la *antigüedad Grecolatina* aparece el esclavismo, la caída del imperio romano se la atribuye mayormente a las medidas administrativas para con los esclavos a quienes se les supervisaba de forma muy estricta, no tenían derechos, se les asignaba cualquier trabajo de producción, se les aplicaba castigos corporales. Todas estas medidas aplicadas dieron como resultado que debido al descontento de los esclavos se tuviera un bajo rendimiento productivo.

Durante *el Feudalismo* la administración era realizada por el llamado señor feudal quien era quien tenía el control sobre la producción del siervo (servidumbre). Posteriormente ya para el final de esa época muchos de los siervos comenzaron a ser independientes, originando así un

sistema de oficios y talleres artesanales. En esta época se formaron organismos dedicados a regular horarios, salarios y diversas condiciones de trabajo, siendo así el precedente para los sindicatos actuales.

La *revolución industrial* comenzó más o menos en 1760 y se caracteriza por diversos descubrimientos e inventos, aparición de técnicas de producción que facilitaban el trabajo, la desaparición de los talleres artesanales, surge un sistema de fábricas, la especialización y la producción en serie. Durante esta época la administración continúa con la explotación inhumana de los trabajadores y le otorgaba al dueño de la fábrica (empresario) una gran libertad de acción. En esta época también se hace necesario una persona especialista en el manejo de todos los problemas de la fábrica (el administrador) y se da inicio a investigaciones que originarían posteriormente la administración científica y las disciplinas administrativas.

Durante *el siglo XX* Frederick inicia la administración científica, dando pie a que infinidad de investigadores se dediquen al estudio de dicha disciplina. Se consolida la administración siendo esta indispensable para el manejo de cualquier empresa.

La administración en América latina se divide en 4 épocas: la época prehispánica, la época colonial, el siglo XIX y el siglo XX. Durante la época prehispánica se desarrollaron 3 grandes civilizaciones: la del altiplano mexicano, la del área maya y la de la región inca. Surge el intercambio de productos de diferentes regiones ecológicas, la administración de los estados, grupos colectivos de trabajo, los tributos y los mercados. En *la época colonial* se utilizan técnicas de administración importadas de España para la administración de las colonias. En *el siglo XIX* se administran las fábricas por medio de sistemas vigentes en occidente y finalmente en *el siglo XX* se administra principalmente basándose en técnicas utilizadas en Estados Unidos.

CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN

Existen múltiples autores quienes tienen sus definiciones propias del concepto de administración, a continuación se muestran algunas definiciones de diversos autores:

- Frederick Taylor: El principal propósito de la administración debería consistir en asegurar el máximo de prosperidad para el patrón, unido al máximo de prosperidad para el trabajador.

- Joseph L. Massie. Método por el cual un grupo en cooperación dirige sus acciones hacia metas comunes este método implica técnicas mediante las cuales un grupo principal de personas (los gerentes) coordinan las actividades de otras.
- Harold Koontz y Cyril O'Donnell: Es la dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundad en la habilidad de conducir a sus integrantes.
- George R. Terry. Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno.
- Henry Fayol: Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar.
- Isaac Guzmán Valdivia. Es la dirección eficaz de las actividades y la colaboración de otras personas para obtener determinados resultados.
- Robert F. Buchele. El proceso de trabajar con y a través de otras personas a fin d3e lograr los objetivos de una organización formal.
- Henry Sisk y Mario Sverdlik: es la coordinación de todos los recursos, a través del proceso de planeación, dirección y control, a fin de lograr objetivos establecidos.
- José A. Fernández Arena. Es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.
- American Management Association. La administración es la actividad por la cual se obtienen determinados resultados a través del esfuerzo y la cooperación de otros.

Ya que analizamos todas las definiciones podemos notar que todos los autores concuerdan con algunos elementos como objetivo, eficacia, eficiencia, grupo social, coordinación de recursos y productividad. Según los autores Munch Galindo y García Martínez con dichos elementos es posible emitir una definición integral de la administración: Proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad. (MUNCH GALINDO, 1990)

Las características de la administración son las sig. :

- a) Universalidad: existe en cualquier grupo social y es aplicable en cualquier tipo de empresa.
- b) Valor instrumental: mediante esta se busca obtener ciertos resultados.
- c) Unidad temporal: es decir que la administración es un proceso dinámico en el que todas sus partes existen simultáneamente.
- d) Amplitud de ejercicio: Se aplica en todos los niveles o subsistemas de una organización formal.
- e) Especificidad: La administración no puede confundirse con otras disciplinas afines aunque esta se auxilie de otras ciencias y técnicas.
- f) Interdisciplinarietà: La administración es afín a todas aquellas ciencias y técnicas relacionadas con la eficiencia en el trabajo.
- g) Flexibilidad: se adapta a las necesidades de cada grupo social en donde se aplica.

EL PROCESO ADMINISTRATIVO

Según Francisco Javier Laris Casilas: el proceso administrativo es la administración en marcha

George R. Terry: la planeación, organización, ejecución y control constituyen el proceso administrativo y son los medios por los cuales se administra.

Alejandro Rodas Carpiza: es un proceso social que tiene como finalidad lograr los máximos resultados, mediante la coordinación de actividades y personas que integran un sistema organizacional.

El proceso administrativo es el conjunto de fases o etapas sucesivas por medio de las cuales se efectúa la administración, estas se interrelacionan y constituyen un proceso integral. (ARRIAGA, 2001)

El proceso administrativo se divide en dos fases, Lyndall F. Urwick les llama: mecánica y dinámica de la administración. En la etapa mecánica se determina que debe hacerse y la mejor forma de llegar al fin, en la etapa dinámica a cómo manejar el organismo social en la cual se ejecutan todas las actividades necesarias para lograr lo establecido durante el periodo de estructuración.

Evolución de la teoría administrativa:

Existen diferentes autores y escuelas de la teoría administrativa, es necesario tener conocimiento de los distintos enfoques, tendencias y aplicaciones que ha sufrido esta desde su aparición como disciplina.

ESCUELAS DE LA TEORÍA ADMINISTRATIVA:

Administración científica

Frederick Wilson Taylor y los esposos Gilbreth y Henry L. Gantt determinaron las bases de la administración científica, consolidándose así como los creadores de esta escuela en estados unidos a principios de este siglo. Taylor establece estudios de tiempos y movimientos, selección de obreros, métodos de trabajo, incentivos, especialización e instrucción; es decir que para alcanzar mayor rendimiento en la mano de obra y para obtener un ahorro de materiales establece principios y normas.

La aplicación del método científico a la administración y que esta se consolidara como una rama específica del conocimiento son la contribución más fundamental de la administración científica.

La investigación científica de los principios y elementos de la administración abarca un periodo comprendido de 1903 a 1921. Subsecuentemente se consolida con los conocimientos obtenidos

en las dos guerras mundiales y los derivados de la investigación (1921-1945), posteriormente se inicia la mecanización de la administración con la integración de adelantos de la electrónica (1946-1970).

A continuación se describen las principales aportaciones de los autores representativos de esta escuela:

1. *Charles Babbage (1792-181)*: Desarrollo la maquina calculadora a la que el llamo maquina diferencial siendo esta la precursora de la computadora electrónica, fue uno de los iniciadores de la ingeniería industrial y la administración moderna. Su principal aportación fue la división por oficios. Charles estableció 4 ventajas de la división del trabajo: menor tiempo de aprendizaje, debido a la repetición del mismo proceso se obtiene mayor habilidad, se propicia la invención de maquinaria y herramientas para realizar algún proceso y la adecuación del hombre al puesto.
2. *Capitán Henry Metcalf (1847-1917)*: el establece que hay una ciencia de la administración que esta basada en principios y que estos pueden determinarse registrando observaciones y experiencias, y comparándolas. }
3. *Henry Robinson Towne (1844-1924)*: intento mejorar los sistemas de jornal por trabajo a destajo y abogo por un intercambio de experiencia entre los gerentes de servicio de diferentes compañías.
4. *Frederick Winslow Taylor (1856-1915)*: a Taylor se le llama el padre de la administración científica, su primer obra escrita titulada administración de los talleres la presento en 1903 posteriormente en 1911 publicó el libro *principios de la administración científica y organización de establecimientos comerciales* en esta obra de demostrar que la inadecuada administración causa grandes pérdidas en material y tiempo en una empresa, demostró que la administración es una ciencia basada en reglas, leyes y principios bien definidos. Algunas de sus aportaciones son la división de la tarea de un obrero en varias

fases mediante el estudio de sus movimientos y la determinación de cuales de estos movimientos eran necesarios y cuáles no, sustituyo al capataz único por cuatro capataces funcionales (capataz de mantenimiento de útiles y maquinas, capataz de aprovechamiento, capataz de trabajo y el capataz de personal), desarrollo doce ideas fundamentales para alcanzar un mayor rendimiento en las actividades; pero su principal aportación fue demostrar que la administración científica es una filosofía en virtud de la cual la gerencia reconoce que su objetivo es buscar científicamente los mejores métodos de trabajo, a través del entrenamiento y de los tiempos y movimientos y que no es un grupo de técnicas de eficiencia o incentivos.

5. *Henry Lawrence Gantt (1861-1919)*: En el año de 1887 conoció a Taylor en la Midvale Steel Co. a partir de esa fecha se asoció con él. Gantt se enfocó en crear un ambiente que le ayudara a obtener más cooperación de sus trabajadores, al fijarles una tarea bien definida. Estableció un sistema de remuneración a los obreros que llamo primas y tareas, de Gantt; es decir si un empleado terminaba su tarea en el día recibía una bonificación adicional a su paga normal en cambio si no la terminaba recibía su pago normal sin ser sancionado, mediante este sistema la producción aumento más del doble. Otras contribuciones de Gantt fueron: la gráfica de Gantt con la cual se planea y controla la producción, el desarrollo de métodos de adiestramiento de obreros para formarlos profesionalmente, la mayor importancia concedida al servicio y no a las utilidades y la importancia concedida al entrenamiento de los obreros en hábitos de diligencia, colaboración y organización para el trabajo.

6. *Frank Bunker Gilberth (1868-1924)*: fue un discípulo de Taylor en compañía de su esposa lillian, busco nuevos métodos de trabajo. Implanto un método para efectuar el menor número de movimientos en el menor tiempo posible, este sistema es llamado *Therblings* fue nombrado así por inversión de su apellido. A cada elemento se le asignó un símbolo y un color, este sistema representa los movimientos básicos de las operaciones que realizan los trabajadores y Gilberth lo define como “el estudio de los movimientos en el arte o ciencia de suprimir el desperdicio de las fuerzas que implican los movimiento

inútiles, ineficaces o mal combinados”. También es autor de Psicología de la administración la cual fue escrita en 1914 y posteriormente en 1919 publicó Estudios de los movimientos aplicados. Otras de sus contribuciones son: el uso de películas y el micrómetro para registrar el tiempo de los movimientos, la búsqueda de nuevos métodos y técnicas de trabajo, creó el sistema de uso de tarjeta de personal, promovió la profesionalización de la administración como disciplina y desarrolló un esquema de procesos mediante diagramas de flujo que no solo estudia una actividad en específico sino operaciones completas.

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN EMPIRICA

Es una corriente cuyo objetivo es evitar errores basándose en situaciones pasadas es decir que las tareas administrativas se deben realizar conforme al pasado, la costumbre o la tradición. Los principales representantes de esta escuela son: Peter F. Drucker, Ernest Dale y Lawrence Appley; estos realizaron estudios basados en experiencias prácticas. Mayormente con esta escuela se obtienen resultados mediocres ya que no se exploran nuevos caminos, no hay cambios, no se intentan cosas diferentes y se administra corrigiendo errores manteniéndose al margen de los avances en administración y sus ciencias auxiliares.

Escuela ambiental

Básicamente se busca obtener mayor productividad proporcionando al trabajador condiciones de trabajo más favorables como lo son luz, humedad, calor, sonido, etc.

Escuela del comportamiento humano

Esta también es llamada escuela de las relaciones humanas, esta se enfoca en la conducta del hombre es decir le da mayor importancia a este. El surgimiento de estas teorías se da cuando Elton Mayo un estudio de los efectos de las diferentes condiciones ambientales y psicológicas en relación con la productividad del trabajador. Se sustituye el concepto “hombre-máquina” por el

del hombre que merece un trato digno, justo, reconocimiento, ser escuchado por la gerencia, formar parte de un grupo social, etc. Trata de mejorar las relaciones humanas a través de la aplicación de la psicología. Su objetivo principal es el de conseguir el mejor esfuerzo del trabajador satisfaciendo sus necesidades psicológicas y de grupo mediante estudios de motivación, participación, etc. Las nuevas corrientes administrativas se basan en esta escuela y actualmente no tomar en cuenta al elemento humano solo lleva al fracaso. Sus representantes más sobresalientes son:

1. *Robert Owen (1771-1858)*: Owen es el precursor de esta escuela, compara la importancia y naturaleza de las maquinas inanimadas de una fábrica con los trabajadores refiriéndose a estos como “maquinas vitales”. Él se preocupó por el bienestar social de sus empleados demostró que si se atendían estas necesidades sociales y personales de los trabajadores los costos que representan estos serían devueltos.
2. *George Elton Mayo (1880-1949)*: En 1912 postula la *teoría neoclásica de la administración* en la cual habla de humanizar y democratizar a la administración, básicamente va en contra de la administración científica, demostró que sin la cooperación y solidaridad del grupo, de la oportunidad de ser considerados en igualdad por parte de sus superiores, es difícil llegar a los objetivos fijados. Elton desarrollo las *ciencias humanas* y es considerado como el iniciador del *corriente humano-relacionista*. Otras contribuciones fueron: su teoría llamada “del descubrimiento del hombre” o “Estudios de Hawthorne” realizado en la Western Electric Company en Chicago de 1927 a 1932, en este estudio utilizo dos grupos de trabajo y se les modifico la intensidad de la iluminación, determino que la eficiencia es influida por los cambios de horario, descansos escalonados y el trabajo en equipo, manifestó que las entrevistas a los trabajadores permiten una descarga emocional.

Escuela del sistema social

Esta escuela está sumamente ligada con la escuela de las relaciones humanas, se enfoca en el reconocimiento de la importancia de la organización informal, de los niveles, status y símbolos de sus integrantes y su efecto en el funcionamiento de la organización formal. Esta escuela toma

en como base la sociología de la organización y analiza a la empresa a través de sus diversas relaciones, propone formas para tratar los conflictos que surgen en la empresa como proceso de dirección. Se utiliza el método experimental de Durkheim y Watson donde la administración incluye las relaciones entre: la organización, los ambientes externos e internos y las fuerzas que producen los cambios y ajustes. Su postulado básico es que las decisiones deben estar de acuerdo con lo que se denomina equilibrio entre los intereses del grupo. Algunos de sus autores más representantes son:

1. *Max Weber (1864-1920)*: El propone que la especialización lleva a una mayor precisión, velocidad y conocimiento en el desarrollo del trabajo.
2. *Oliver Sheldon (1894-1951)*: contribuyo con estudios acerca del enfoque de sistemas, estilos de dirección general y psicología industrial.
3. *Chester Barnad (1886-1961)*: explico el rol de la organización informal y la manera en que esta suple los canales de la comunicación de la organización formal y ayuda a mantener los sentimientos individuales de auto respeto e integridad personal. Demostró que los subordinados pueden frustrar la autoridad que ellos no acepten mediante su teoría de la autoridad.

Escuela de administración de sistemas

Esta escuela dice que la administración se basa en los sistemas como punto fundamental. El sistema son un conjunto de partes asociadas que forman una unidad. Desarrollo un marco sistémico en el cual dice que la empresa es un sistema hecho por el hombre, para alcanzar objetivos establecidos su partes internas trabajan en conjunto y para lograr el interfuncionamiento con su ambiente trabajan las partes externas. La organización se diseña con base en los requerimientos de los sistemas individuales, se determinan las relaciones entre los diversos componentes a través del procesamiento de datos, se relaciona fuertemente con el enfoque

matemático. Este tipo de administración aporta conocimientos importantes sobre todo para el manejo de grandes organizaciones. Algunos de sus precursores son March y Simon, Murdick, Norbert Wiener y West Churchman.

Escuela de la teoría de las decisiones

También es conocida como escuela racional, esta hace referencia a que el hombre es un ser capaz de adaptarse y evaluar diversas circunstancias y no es un ser manipulable. Desarrolla modelos experimentales que permitan simular la conducta del hombre ante diversas situaciones, todo esto debido a que la esencia de la administración es decidir. Algunos de sus autores más sobresalientes son: Von Newman, Bowman y Hutchinson.

Escuela de la medición cuantitativa

Utiliza un enfoque matemático y postula que la administración puede expresarse mediante relaciones y datos medibles. Está íntimamente relacionada con la escuela de decisiones ya que es básica para el proceso decisional. Es muy útil para la investigación de operaciones, inventarios, control de producción, pre factibilidad y otros. Esta ha obtenido aportaciones de A. Kauffman, Norbert Wiener e Irwin D.J. Bross.

Neo-humano relacionismo

Comienza en 1940, se enfoca en adaptar la administración a las necesidades de los integrantes de la empresa, fundamentándose en estudios psicológicos del individuo, sus motivaciones y necesidades, postulando que el factor humano es determinante en la empresa. Sus autores principales son Herzberg, Rensis Ligert, Abraham Maslow y Douglas Mc Gregor.

La administración por objetivos es representada principalmente por Douglas Mc Gregor quien asegura las aspiraciones y necesidades (físicas, psicológicas y sociales) del hombre están correlacionadas con las de la empresa mediante la participación activa del trabajador en la

fijación de los objetivos concretos de la organización. Esta presupone que las estructuras de organización existentes en la empresa han vuelto a las personas pasivas, que es posible desarrollar la iniciativa, el potencial de desarrollo, la disposición para dirigir la conducta hacia las metas de la organización, la capacidad de asumir las responsabilidades a que se encuentran latentes en todo ser humano, la administración debe establecer condiciones favorables para que el personal pueda alcanzar sus objetivos dirigiendo sus esfuerzos a las metas de la empresa. Básicamente se busca la autorrealización del trabajador.

Escuela ecléctica, universal o del proceso administrativo

En esta escuela se conjuntan ideas de diversas corrientes para la aplicación de la administración. Sus precursores más destacados son: Henry Fayol y Mary Parker Follet.

Otros autores de esta escuela son: Lyndall F. Urwik, George Terry, Harold Koontz, Cyril O'Donnell, William P. Leonard y Victor Lazzaro.

- *Henry Fayol (1841-1925):* en 1916 publico sus observaciones acerca de los principios generals de la administración en su obra llamada “*Principios de administración general*” la cual se publicó después de su muerte en 1929. En este boletín publico otras obras como son: *Teoría general del estado, la organización administrativa y la importancia de la función administrativa*. Fayol identifico 6 funciones básicas o actividades principales en una empresa la cuales son: Técnicas, comerciales, financieras, contabilidad, gerencia o administrativas y seguridad.

También creo el método positivo el cual establece una primera división del proceso administrativo mediante los siguientes elementos: Previsión, Organización, Mandato, Coordinación y control. Estableció 14 principios de la administración: División del trabajo, Autoridad y responsabilidad, Disciplina, Unidad de mando, Unidad de dirección, Subordinación del interés personal al general, Remuneración al personal, Centralización, Línea de autoridad, Orden, Equidad, Estabilidad del personal, Iniciativa y Espíritu de grupo. También estableció que para obtener un mayor rendimiento del trabajador se deben cubrir los aspectos físicos, mentales, morales, cualidades de educación general, conocimientos especiales y experiencia.

- *Mary Parker Follet (1868-1933)*: su contribución más sobresaliente fueron los estudios para alcanzar un medio más adecuado en la coordinación y señalo tres factores para que fuera más eficaz: el contacto directo entre las personas interesadas, comenzar desde el primer momento la planificación y la adopción de directrices del proceso.

Corrientes actuales en la administración

Es importante la actualización en enfoque y aportaciones en la administración, algunas de las corrientes más trascendentes son: la administración japonesa, la administración en el bloque socialista y el desarrollo organizacional.

Calidad total

Es procedencia japonesa dando como resultados incrementos en la calidad y productividad en Japón y empresas del Occidente. El éxito de las organizaciones japonesas se basa en la cultura de su pueblo, el sentido del honor, la lealtad y sus valores nacionalistas. La calidad total se basa en el establecimiento de estándares de calidad a nivel internacional, un ejemplo de estos estándares son ISO 9000. Los autores más sobresalientes de la calidad total son Ishikawa Deming y Crosby.

Desarrollo Organizacional

El concepto de desarrollo organizacional (DO) está relacionado con los conceptos de cambio y capacidad de adaptación al cambio que tenga la organización (CHIAVENATO, 2007). Básicamente la DO establece que es posible integrar las metas de los individuos con los objetivos de la organización haciendo que el trabajo no solo sea estimulante si no gratificante. Vitalizar, energizar, actualizar, activar y renovar las organizaciones son los aspectos que son la base de la DO.

La DO está orientada a largo plazo, los esfuerzos están dirigidos a la eficacia global de la organización y los paso de diagnóstico y de intervención desarrollada conjuntamente entre los gerentes de línea y el consultor.

La DO tiene las siguientes características básicas: Enfoque dirigido a la organización en su conjunto, Orientación sistémica, Agente de cambio, Solución de problemas, Aprendizaje por experiencia, Procesos de grupo, Retroalimentación, Orientación situacional y Desarrollo de equipos.

La DO tiene cuatro etapas: recolección y análisis de datos, diagnóstico organizacional, acción de intervención y evaluación.

Administración japonesa

La llamada teoría z forma parte de un grupo de teorías gerenciales y está básicamente planteada que al implicar a los trabajadores en el proceso de la empresa se obtiene una mayor productividad. Se basa en 3 fundamentos: La confianza, la sutileza y la intimidad. En la teoría z se le da importancia a la participación del personal para la toma de decisiones. La teoría z implica un conjunto de valores humanizados, como lo son empleos a largo plazo, la intimidad, confianza, la participación total en las decisiones y las relaciones personales estrechas permitiendo así no solo el incremento de la productividad y las utilidades de la empresa, sino la auto estimación de los individuos.

Bibliografía

ARRIAGA, H. N. (2001). *ADMINISTRACIÓN 1*. MEXICO : SEC.

CHIAVENATO, I. (2007). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*. MEXICO: MC GRAW HILL.

MUNCH GALINDO, G. M. (1990). *ADMINISTRACIÓN*. MEXICO: TRILLAS.