



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORIZABA

MAESTRÍA EN INGENIERÍA ADMINISTRATIVA

FUNDAMENTOS DE INGENIERÍA ADMINISTRATIVA

EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN Y TEORÍA ADMINISTRATIVA

**PRESENTA:
DAVID OSIRIS FERNÁNDEZ ABALOS**

ORIZABA, VERACRUZ

SEPTIEMBRE 2016

INTRODUCCIÓN.

El concepto de gestión empresarial, ha evolucionado en la medida que el hombre ha avanzado en la consecución de nuevas tecnologías y relaciones para el mejoramiento de nuevos productos y servicios, en la satisfacción de un mercado cada día en crecimiento y complejo.

Con el pasar de los años surgieron avances tecnológicos, lo que brindó avances también en la administración; hasta llegar a **Taylor** que se reconoce como el padre de **la administración científica**, después de él muchos más hicieron aportaciones gracias a las cuales hoy se aplica una mejor administración en las organizaciones, se reconoce su gran importancia y su significado.

En años recientes se han manejado nuevas teorías que aún están en discusión y que se están difundiendo, con la ayuda de los avances tecnológicos saldrán más, y solo resta al tanto de ellas para que de acuerdo a nuestro criterio y experiencia decidir si las aplicaremos o no.

El presente artículo tiene como objetivo revisar y explorar las bases teóricas para su comprensión, aplicación y desarrollo de nuevas propuesta para el sostenimiento y perduración de nuevos entornos en el mundo de los negocios, aplicando y adoptado nuevas filosofía de gestión, dando lugar a unos avances extraordinarios en materia de planificación, organización, dirección y control.

1. CONCEPTOS BÁSICOS.

Para empezar con este tema es necesario conocer el término de empresa, así que mencionaremos varias definiciones de distintos autores y a partir de ello estructurar una definición propia de una empresa.

La empresa es una realidad de nuestra concepción teórica, de nuestro entorno, ya que detectamos y descubrimos, que no todas son iguales a la otras ya que cada de una de ellas la hace diferente. (Gil Estallo, 2007)

Como un sistema técnico social abierto, cuya función básica es la de crear bienes y/o prestar servicios que contribuyan a elevar el nivel de vida de la humanidad, compatibilizando este hecho con un marcado respeto al medio ambiente, que posibilite la idea del desarrollo sostenible. (Fernandez, 2005)

Como unidad económica que, a partir de la combinación organizada de diferentes factores materiales y humanos, produce un bien o un servicio destinado a conseguir un beneficio económico. (Caldas, 2009)

A partir de estos conceptos podemos decir que empresa es una organización que a partir de la integración de elementos humanos, materiales y técnicos obtienen utilidades a partir de la creación y/o prestación de servicios para la mejora de calidad de vida del ser humano

Administración:

De la misma forma mencionaremos la definición de varios autores sobre este concepto y al final dar nuestra propia interpretación.

La palabra administración proviene del latín (ad, dirección hacia, tendencia; minister, comparativo de inferioridad, y el sufijo ter, que indica subordinación u obediencia, es decir, quien cumple una función bajo el mando de otro, quien le presta un servicio a otro) y significa subordinación y servicio. (Chiavenato, Administración, Teoría, Proceso y Práctica, 2001)

La dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes. (Koontz Henry, 2008).

La administración consiste en lograr un objetivo predeterminado mediante el esfuerzo ajeno. (Terry, 1956)

Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar. (Fayol, 1916)

El proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2004)

Entonces tomando en cuenta estos conceptos podemos definir a la administración como un proceso en el cual estará involucrado la planeación, organización, dirección y control de los recursos humanos, técnicos y materiales de una organización para dirigir a los involucrados en ella para un objetivo determinado.

Teoría:

Es un conjunto de estructuras (conceptos, definiciones y proposiciones) interrelacionados, que presentan una perspectiva sistemática de los fenómenos especificando las relaciones.

Escuela:

Se conoce con el nombre de escuelas a aquellos grupos de autores que sustentan en forma sistemática principios y métodos similares respecto de una disciplina determinada.

Corriente:

Es un adjetivo que permite nombrar a aquel o aquello que corre. El término, está vinculado a lo que está en uso en la actualidad o que lo estaba en el momento de que se habla.

2. EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN.

La evolución histórica de la gestión empresarial, tiene un desenvolvimiento de ideas a nivel culturales en oriente y occidente, alcanzado el desarrollo del hombre en cada

uno de los sistemas sociales por lo que ha pasado, ya que ha evolucionado la toma decisiones analizando sus cuatro funciones claves para el desarrollo de mando a nivel empresarial, como lo son; planificar, organizar, dirigir y controlar, por consiguiente una gestión y persona dinámica en el mundo empresarial en el desenvolvimiento de un entorno y mercado competitivo y productivo a una escala mundial.

Hay una gran diversidad de teorías, enfoques y pensadores del tema que estamos tratando, a continuación describimos cada de los elementos anteriormente mencionados.

Desde tiempos muy antiguos la administración ha tenido influencia de grandes filósofos.

- El griego Sócrates (470 a.C.-399 a.C.), dio su punto de vista acerca de la administración como una habilidad personal que era independiente del conocimiento técnico y así mismo de la experiencia.
- Platón (429 a.C.-347 a.C.), estudió los problemas políticos y sociales ocasionados por el desarrollo sociocultural del pueblo griego, de la misma manera expone la forma en la cual el gobierno debería ser democrático y como se deberían administrar los negocios públicos, todo esto incluido en su obra La República.
- Aristóteles (384 a.C.-322 a.C.), describe en su libro “Política” las formas de administración pública: monarquía, aristocracia y la democracia.
- Francis Bacon (1561-1626), anticipa el principio de Administración, llamándolo el principio de la prevalencia de lo principal sobre lo accesorio.
- René Descartes (1596-1650), es su obra “El discurso del método cartesiano” la influencia de la administración científica, las Teorías Clásica y Neoclásica.
- Thomas Hobbes (1588-1679), hace mención en su libro “Leviatán”, que el pueblo es capaz de renunciar a sus derechos naturales en favor del gobierno, el cual al tener el poder suficiente impone orden, organiza la vida social y garantiza que la paz sea un hecho.
- Jean-Jacques-Rousseau (1712-1778), creó la teoría del Contrato Social, el cual es un convenio entre la sociedad, en el cual tienen conocimiento de que un conjunto

de reglas, un régimen político o un gobernante tienen la misma autoridad sobre la sociedad.

Ahora iniciando desde el principio, todo comenzó con el surgimiento del hombre primitivo, este no tenía ningún conocimiento, pero si muchas necesidades, estas necesidades fundamentales como el alimentarse, el resguardarse de los cambios climáticos y otros, hicieron que de manera empírica se mostraran los inicios de la administración, con la agrupación y organización de estos hombres para poder cazar animales enormes y encontrar cuevas para refugiarse del clima.

Prehistoria:

En este período ya existían las tribus (conjunto de familias) cuyo trabajo se centraba en la caza, recolección y pesca, este grupo de personas se dividían el trabajo dependiendo de la capacidad, edad y sexo de cada persona, aquí la administración era la suma de esfuerzos para lograr el un fin que era el de subsistir.

Antigüedad de los primeros pueblos:

Tiempo después el incremento de la población implico mejorar la coordinación de las actividades. Aparece el estado gracias a los imperios de las civilizaciones, y con ello la literatura, la organización política, la escritura, el urbanismo, la ciencia y las clases sociales. Aquí surge el esclavismo:

- Sumerios: Con los sumerios (5000 a.C.) nace la escritura gracias al desarrollo del comercio, ellos contaron con un sistema donde anotaban las transacciones comerciales, que se tallaban en tablillas de arcilla, pero los más importantes se tallaban en tablas cocidas al horno (representaciones pictográficas). Mediante una jerarquía de maestros artesanos, obreros y aprendices se producían objetos, con lo que aparece la estratificación laboral; y los excedentes como alimentos o utensilios se guardaban en los almacenes de los palacios.
- Egipto: los Egipcios (4000- 2000 a. C.) ya tenían administradores con la capacidad de planear, organizar y controlar a miles de trabajadores para la construcción de sus de sus monumentos y pirámides para las que trabajaban

más de 100 mil personas al mismo tiempo y con muy pocos descansos, inclusive hasta morir. Ya existían otros puestos especializados como los recolectores de miel o los mineros, se llevaba a cabo la recolección de impuestos. Los egipcios fueron grandes administradores, todo lo planeaban con tiempo y exactitud, al cual Weber llama “**burocrático**”.

- Babilonia: los babilonios (2000-1700 a. C.) contaban con tribunales de justicia compuestos por un rango de uno a cuatro jueces, donde las penas iban desde la muerte, la esclavitud o el destierro y las compensaciones por daños eran iban de 3 a 30 veces el valor del objeto perjudicado. El código de Hamurabi (siglo XVIII a.C.) muestra la estructura social y la organización económica que mantuvo la civilización.
- Hebreos (1200 a. C.): Moisés fue el mejor ejemplo de líder y administrador en la civilización hebrea, ya que mostró una gran capacidad para dirigir a su pueblo y llevarlo a la prosperidad.
- China: los chinos destacaron en la definición de funciones con la constitución de Chow (1100 A. De J.C.), también en la especialización porque está la hicieron heredable, además gracias a Confucio (551 a.C.) disfrutaron de un sistema administrativo ordenado y desarrollado.
- Grecia(500- 200 a. C.)Los griegos tuvieron un gobierno democrático, aquí nace el método científico. Gracias a sus filósofos más sobresalientes como son Sócrates, Platón, Aristóteles y Pericles se dan los principios de la administración, la selección de personal, y se separa los conocimientos empíricos de los conocimientos técnicos.
- Roma (200 a. C. – 400 d. C.): los romanos pasaron por 2 etapas, la República, y el Imperio. La estructura de la Iglesia Católica Romana actual fue constituida desde el siglo II d.C. aquí se mantuvo la autoridad principal. A los administradores se le llamaba mandatarios o gestores, a las empresas se les clasifico en Públicas: porque realizan actividades del Estado, Semipúblicas: porque pertenecen a sindicatos y Privadas: porque eran manejadas por civiles.

Edad Media:

Lucas Pacioli (1494, Italia) implanta el método de partida doble en contabilidad, así como las auditorías, los hermanos Lozano (1410) usan el libro diario y el mayor por primera vez. En Venecia gracias a los mercaderes surge la asociación, (en un negocio el dueño del monto mayor de capital, atraería hacia él accionistas de menor riqueza, durante tres a cinco años y había renovación), y la comandita que era en la que los dueños tenían responsabilidad limitada. Surgieron las acciones y los accionistas, quienes participaban equitativamente en los gastos y beneficios de la empresa. (Martínez, 2012)

Antes de iniciar con la etapa clásica de la administración se muestra una figura con la evolución de la administración tomado del artículo *“La Gestión Empresarial Un Enfoque del Siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas”*.

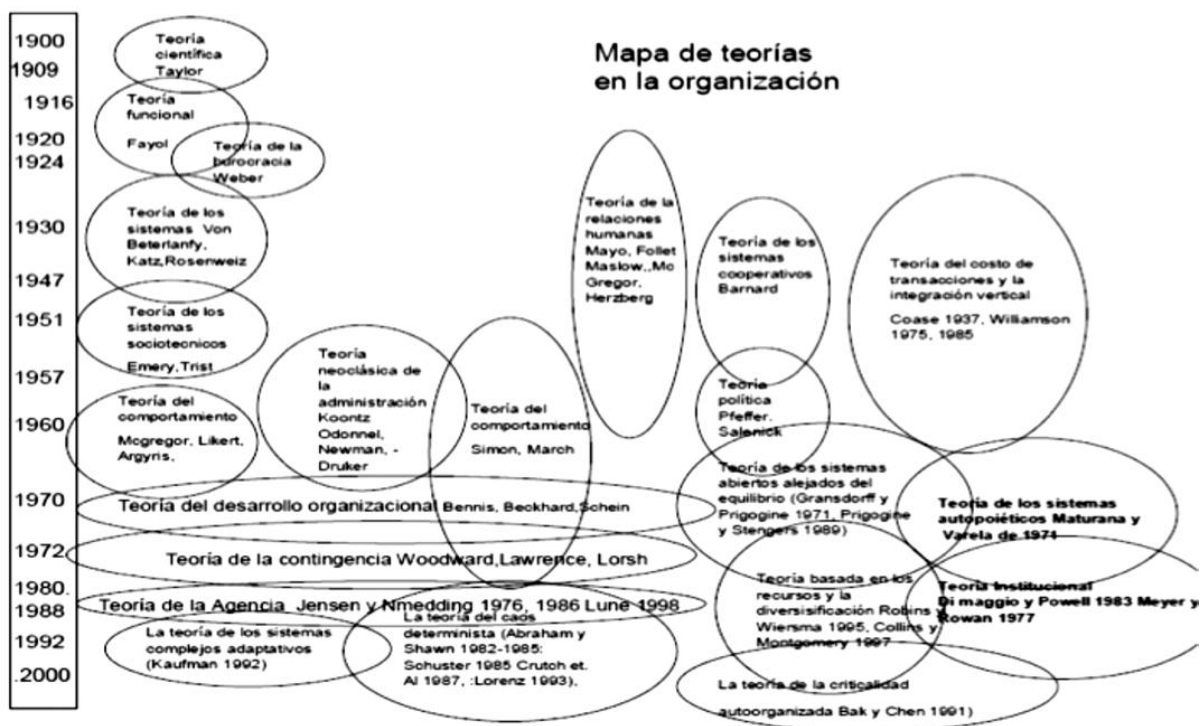


Figura 1. Evolución de la Administración.

Una mirada clásica:

Modelo científico - funcional

Las escuelas clásicas de la administración del siglo XX, sus principales representantes fueron, Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y William Gilbreth; *Administración Científica* y Henry Fayol, *Enfoque Funcional*, establecen modelos de administración, establecimiento ampliamente de las empresas americanas y europeas en las primeras décadas del siglo. Al mejoramiento de los métodos de trabajo e intenta, con el establecimiento de una propuesta de principios técnico - organizativos crear una ciencia de la administración, para el mejor desenvolvimiento de los seres humanos en el mundo empresarial.

Empresa Científica

El surgimiento de la era moderna en la empresa científica, nace a comienzo del siglo xx, a partir del 1900 y el reconocimiento principal de sus principales precursores son Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y Lilian Gilbreth. En la administración en las empresas era considerada tradicional o científica, donde se centraba en la observación de los acontecimientos en la producción, investigación y análisis de las operaciones empresariales, acabe anotar que las técnicas específicas como lo son; el estudio de tiempo y movimiento, planeación y control en la producción, distribución de equipos en las plantas, reconocimiento salarial, administración del recurso humano, en el desarrollo de esta teoría. Fue un aporte a los conceptos administrativos, que ha sido la base de los administradores y la base de los estudios que se pueden desarrollar en construir y mejorar en las empresas a largo de sus historia. La teoría de la administración científica surgió en parte por la necesidad de elevar la productividad. A mediados del siglo XX, en Estados Unidos, había poca oferta de mano de obra. La manera de elevar la productividad era elevando la eficiencia de los trabajadores. Así fue como Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y Lilian Gilbreth desarrollar un conjunto de principios que se conocen como la teoría de la administración científica.

Pioneros de la Administración Científica.

Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915)

Por lo general se reconoce a Taylor como “el padre de la administración científica”. Probablemente ninguna otra persona ha tenido una repercusión mayor sobre el desarrollo inicial de la administración. Sus experiencias como aprendiz, como obrero común, capataz, maestro mecánico y luego ingeniero en jefe de una compañía aserrera, le dieron una amplia oportunidad para conocer de primera mano los problemas y las actitudes de los trabajadores y observar las grandes posibilidades para mejorar la administración en la empresa.

Henry L. Gantt (1861 – 1919)

Realizó mucho trabajo de desarrollo en la selección científica de los trabajadores y el desarrollo de sistemas de incentivos mediante bonos, el sistema de tasas diferenciales porque consideró que era fuente de muy poca motivación y, a cambio, presentó otra idea. Donde los trabajadores que terminará la porción de trabajo diaria que se le hubiera asignado, obtendría una bonificación de 50 centavos, aumentó otro aliciente. El supervisor obtendría una bonificación por cada uno de los trabajadores que cumpliera con la ración diaria, más otro bono extraordinario si todos los trabajadores lo hacían, se estableció un sistema de tarea y bonificación y el adiestramiento de los trabajadores. Por consiguiente los motivaría que los supervisores prepararan a sus trabajadores para desempeñar mejor su trabajo. El desarrollo de su filosofía es “instruir y dirigir” será la técnica del futuro, en comparación con la entonces prevaleciente de “forzar”. (Vargas Tellez, 2009).

Frank y Lillian Gilbreth

Se interesaron en los movimientos desperdiciados en el trabajo; al reducir de 18 a 5 números de los movimientos necesarios para colocar ladrillos, hizo posible duplicar la productividad de un albañil sin necesidad de un esfuerzo mayor. Pronto su empresa constructora se dedicó principalmente a la consultoría sobre el mejoramiento de la productividad humana. Después de conocer a Taylor en 1907, combinó sus ideas con las de éste para poner en práctica la administración científica. Donde ponemos sus principales características en el desarrollo de las

actividades empresariales, las cuales se presentan que presentamos a continuación: (Meyers, 2001)

- Andamiajes ajustables. Antes, los albañiles levantaban el muro desde los puentes hasta su alcance máximo a continuación colocaban más andamiaje y volvía a empezar.
- Ayudantes para los albañiles. Aproximadamente la mitad del costo de un albañil. El ayudante ordenaba transportaba y apilaba los tabiques para el albañil.
- Una mezcla constante de mortero.
- Un mejor patrón de movimientos.
- 350 tabiques por hora en vez de la 120 anteriores.

La Administración Científica es lo que es, no solamente por la aplicación del método científico, sino por dos razones más:

- a) Por el hecho de que su discurso esta complementado por ciencias formalmente constituidas -economía, psicología, sociología, derecho, matemáticas, antropología, entre otras
- b) Por el hecho de que busca crear principios para mejorar la eficiencia organizacional, precisamente en contra del empirismo. Así las cosas, empezaremos por describir las aportaciones que al pensamiento administrativo se han hecho en estos años, y que bien podríamos agrupar en cinco grandes corrientes:
 - Centrada en la racionalización del trabajo,
 - Enfocada a la estructura,
 - Basándose en el recurso humano,
 - Orientada por las interrelaciones “organización-ambiente”
 - Eje de la tecnología

Solucionar los problemas que se nos presenta a nuestra vida cotidiana y laboral, por ende es indispensable de lo lógico, es por hoy debemos tener claro la gestión científica, en la fomentación de una reflexión sobre los fenómenos de la gestión

empresarial, que también presenta algunas complicaciones y defectos, donde uno de sus principales deficiencias en los enfoques de su concepción es demasiado simplista en la motivación de los trabajadores y en el desarrollo de un hombre económico, donde el deseo era obtener beneficios materiales constituía su principal incentivo de las personas, donde su principal precursor es Frederick Taylor, el comenta que la tarea principal de las personas en las empresas era el desarrollo de analizar y estudiar la forma de hacer eficiente, el esfuerzo del ser humano. (Lavine, 1992)

La importancia de los logros y aportaciones de Frederick Taylor, era consecución de sintetizar y articular las diferentes inquietudes que antiguamente desarrollaron sus pensadores, para la consecución de una nueva filosofía y enfoque de gestión en la administración, el management se refiere a la actitud la cual tiene su orígenes de las siguientes causas: (Dillanes Cisneros, 1994).

- ✓ El instinto y la tendencia natural en el hombre de tomarse las cosas con calma, esto es, poco rendimiento natural.
- ✓ Un bajo rendimiento sistemático. Este lo llevan a cabo los trabajadores con el expreso fin de mantener a sus patrones en la ignorancia de lo cual podría hacerse realmente el trabajo.

Empresa funcional:

El principal desarrollador de esta administración es Henry Fayol, denomina la teoría de la organización clásica o también proceso administrativo, donde su principal característica es la atención hacia un trabajo que debía ser realizado, desde un centro de organización general donde los trabajadores de las empresas están involucrados, los principios desde la óptica de Henry Favol. Según el énfasis en la estructura lleva a que la organización sea entendida como una disposición de partes, (órganos) que constituyen su forma y la interrelación entre dichas partes.

Esta teoría se circunscribe exclusivamente a la organizacional formal; se observa que Fayol declara como objetivo de este enfoque clásico-organicista el establecimiento de la enseñanza de la administración, por la utilidad que ésta

representaba para desarrollar empresas en el marco de la segunda revolución industrial.

Se establece además el propósito de demostrar el valor de las experiencias recogidas en la carrera industrial, que implicaba un estudio de las empresas desde una óptica más funcional que operativa; es decir, mirando a la empresa desde arriba, establece como fundamento de la escuela organicista, que las empresas deben estructurarse, organizarse, dividirse en funciones que permitan visualizar el ejercicio de la administración bajo el enfoque de proceso; esta estructuración debe estar sustentada en aquellas acciones básicas que le dan razón de ser y permanencia a todo tipo de organización. Para estudiar racionalmente la organización, esta debe caracterizarse por una división del trabajo y la correspondiente especialización de las partes (órganos) que la constituyen. La división del trabajo pueden ser vertical (niveles de autoridad) y horizontal (departamentalización). La existencia de seis grupos de funciones básicas en el funcionamiento de una empresa y que a cada función esencial corresponde una determinada capacidad específica que el hombre debe poseer para ejercerla bien. Estas funciones básicas son las técnicas, las comerciales, las financieras, las de seguridad, las contables y las administrativas. Entre las principales cualidades para desarrollar esas funciones, Fayol señala las cualidades físicas, las intelectuales, las morales, la cultura general, los conocimientos especiales y la experiencia, por consiguiente la organización como una gran maquinaria donde todo debe estar planificado, el trabajador debe ser seleccionado por sus actitudes y aptitudes que garantizaban un mejor cumplimiento en sus actividades. Surgen elementos de relevancia como: la división del trabajo, el diseño de cargos, la implementación de tareas, y acciones motivadoras a través de incentivos salariales, premios por producción, condiciones de trabajo y estandarización de procesos... los principales inconvenientes era la concepción del empleado pues en el enfoque clásico de la administración a este se le conocía como el hombre económico.

El pensador, Fayol identificó cinco reglas o deberes de la administración:

- **Planeación:** diseñar un plan de acción para el mañana.

- **Organización:** brindar y movilizar recursos para la puesta en marcha del plan.
- **Dirección:** dirigir, seleccionar y evaluar a los empleados con el propósito de lograr el mejor trabajo para alcanzar lo planificado.
- **Coordinación:** integración de los esfuerzos y aseguramiento de que se comparta la información y se resuelvan los problemas.
- **Control:** garantizar que las cosas ocurran de acuerdo con lo planificado y ejecución de las acciones correctivas necesarias de las desviaciones encontradas.

Por consiguiente, la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia. Se parte de un todo organizacional y de su estructura para garantizar la eficiencia de todas las partes involucradas, sean ellas órganos o personas. Fayol partió de un enfoque sintético, global y universal de la empresa, lo cual inició la concepción anatómica y estructural de la organización. Existe una proporcionalidad de la función administrativa, que se reparte en todos los niveles de la empresa.

Características de la organización funcional:

- Autoridad funcional o dividida. Es una autoridad que se sustenta en el conocimiento. Ningún superior tiene autoridad total sobre los subordinados, sino autoridad parcial y relativa.
- Línea directa de comunicación. Directa y sin intermediarios, busca la mayor rapidez posible en las comunicaciones entre los diferentes niveles.
- Descentralización de las decisiones. Las decisiones se delegan a los órganos o cargos especializados.
- Énfasis en la especialización. Especialización de todos los órganos a cargo.

Modelo estructuralista – relaciones humanas:

Empresa estructuralista

El surgimiento de la teoría burocracia administrativa, a partir del año de 1940, donde su pensador Max Weber, desglosó lo siguiente; la necesidad de organización de las empresas, cuyo tamaño y complejidad operativa aumentaban paulatinamente. Se requiere un modelo de organización racional, que abarcara las muchas variables

involucradas y el comportamiento de los participantes, aplicable no solo a las fábricas, sino a todas las áreas y formas de actividades de las empresas. La forma ideal de ordenamiento que orienta la acción de los individuos y la racionalización de la organización social y política propia de las grandes empresas gestadas a partir del capitalismo de la época. Cabe destacar que donde se elabora en paralelo los tipos ideales de organización, modelos conceptuales de las actividades sociales, de las éticas y de la dominación; de esta forma, para él existen cuatro tipos de actividades sociales, dos tipos de éticas y tres tipos de dominación.

Supone la existencia de un cuadro administrativo para ejercer dicho control (Burocracia), cuyos criterios fundamentales se definen a partir del supuesto de la racionalidad legítima. En este sentido la Administración burocrática se configura en la forma racional de ejercer la dominación con precisión, continuidad, disciplina, rigor y confianza, y se orienta al cumplimiento de fines emanados del ejercicio propio de la dominación... más han influenciado la teoría administrativa: el concepto de burocracia, la clasificación de los tipos de dominación y las características del modelo burocrático; adicionalmente, su enfoque estructuralista destaca el concepto de racionalidad, que permitirá explicar el comportamiento de las organizaciones modernas.

La burocracia concierta un marco general de las estructuras organizacionales de la época establecida por los teóricos del proceso administrativo y se mencionan las siguientes características técnicas:

- a) Jerarquía donde la autoridad es formal y racional.
- b) Distribución de funciones fijas.
- c) Sistema de remuneración.
- d) Contrato administrativo de nombramiento.
- e) Sistema de carrera administrativa.
- f) Selección técnica.
- g) Evaluación permanente.
- h) Estabilidad en el cargo.
- i) Posibilidad de ascensos y Procedimientos por escrito.

La administración burocrática weberiana, significa dominación por el conocimiento, implica la transferencia del poder del líder al experto, esto es lo que la hace racional, una mediación normativa entre las dimensiones empresariales e individuales, buscando un comportamiento organizacional que enfatice la regulación, el orden jerárquico y el progreso racional. Las organizaciones vastas e impersonales, que conceden más importancia a la eficiencia impersonal que a las necesidades humanas. Weber como todos los teóricos de la administración científica, pretendía mejorar los resultados de organizaciones importantes para la sociedad, haciendo que sus operaciones fueran predecibles y productivas.

Empresa Humanística:

En la necesidad de contrapesar la fuerte tendencia a la deshumanización del desarrollo del trabajo, en principio en la aplicación de métodos rigurosos, científicos y exacto, donde el trabajador, debían someterse obligatoriamente para el desarrollo de sus actividades en la organizaciones donde laboraban, sus principales pensadores son los siguientes George Elton Mayo, Mary Parker Follet, Abraham Maslow, Frederick Irving Herzberg y Douglas McGregor, a continuación desarrollaremos sus distintos postulados para el beneficio de la organización.

La relación humana o escuela humanística, donde su principal autor es Elton Mayo, el surgimiento fue en Norteamérica, donde podemos definir que fue movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración; donde se desprende la filosofía empresarial, una civilización industrial en tecnología y el método de trabajo. (Vargas Tellez, 2009).

Ese desarrollo se concentra y se sustenta en la satisfacción de necesidades humanas fundamentales, en la generación de una creciente autodependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, el desarrollo empresarial.

La psicología humanista.

En el enfoque de la teoría del psicólogo Abraham Maslow, fundador de la Psicología Humanista, donde la jerarquía de necesidades o Pirámide de Maslow es el desarrollo de una teoría psicológica propuesta por en su trabajo de 1943, en la

motivación humana, posteriormente ampliada, donde desarrollo y formuló una jerarquía de las necesidades humanas y su teoría defiende que conforme se satisfacen las necesidades, en la administración es conocer el comportamiento de las personas subordinadas para conformar una política que satisfaga sus necesidades en los individuos de alguna organización empresariales. Dicha teoría ofrece un esquema orientador para el comportamiento del administrador, ya que está suficientemente bien estructurada y actualmente es muy usada por los área, sección y departamentos de recursos humanos en las empresas.

En este sentido, es necesario reflexionar con mayor intensidad sobre la jerarquización de las necesidades, que hoy promueven en un desarrollo al conocimiento de los seres humanos en las organizaciones, es por eso que A. Maslow, las características que deben tener el hombre en su autorrealización, como se presenta a continuación. (Domingo Begazo, 2003).

- ✓ Vivir todos los aspectos de la vida de manera total, activa, con absorción y concentración completa.
- ✓ Imaginarse la vida como un proceso continuo de toma de decisiones
- ✓ Aprender a escuchar al interior.
- ✓ Ante la duda se debe ser honesto.
- ✓ Tener coraje de expresar su propia opinión.
- ✓ Potencializar aquello que desarrollamos mejor.
- ✓ Estar atento a las peak experiences

Donde está claro que todos los seres humanos tienen la experiencia en el desarrollo en las organizaciones y les permite detectar nuestras debilidades para la identificación de potenciales y proyección.

En el que se presenta el orden de la prioridad, podemos considerar como el orden normal, en diferencia de nuestra vida diaria y ante determinadas circunstancias, se puede desarrollar un orden que pueden variar en el tiempo, cuando estamos conociendo a las personas que anteponen sus distintas necesidades.

Corrientes Actuales:

Aun en la actualidad siguen surgiendo más enfoques y contribuciones a la administración, así que nuestra responsabilidad es estar al tanto de ellos. Estos son algunos de los que nacieron después.

Calidad total:

Su punto de vista es sistemático, hecho para cumplir y constituir los objetivos de calidad para toda la empresa y lograr el agrado total del cliente interno y externo. Usa herramientas estadísticas y el estándar ISO 9000. Sus precursores fueron Edwards Deming, Kaouro Ishikawa, Crosby y Juran.

Desarrollo organizacional:

Según Warren Bennis el desarrollo organizacional “es una respuesta al cambio, estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones de tal forma que estos puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo”.

El método de desarrollo organizacional se logra mediante las siguientes etapas:

1. Diagnóstico. Aquí se hace un diagnóstico de la estructura organizacional y los procesos organizacionales.
2. Planeación de la estrategia. Aquí se determinan los medios y las técnicas que se usaran para lograr el cambio.
3. Educación. Aquí se da el cambio de cultura organizacional.
4. Consultoría y entrenamiento. Aquí el agente de cambio asesora y entrena al grupo para retroalimentar el proceso y diseñar los ajustes necesarios.
5. Evaluación. Aquí se evalúan los resultados obtenidos de la aplicación de la estrategia. (Munch Galindo, 1990)

Administración japonesa (Teoría Z)

Esta corriente establece que se obtiene una mayor productividad al involucrar a los trabajadores en el proceso de la empresa. Las empresas japonesas al dar empleo de por vida a los trabajadores generan en él un sentimiento de lealtad en su trabajo; por otra parte al no tener una responsabilidad individual, un conjunto de trabajadores de diferentes áreas se unen para asumir una responsabilidad conjunta y con ello la participación conjunta en la toma de decisiones y por ultimo “en occidente se hace carrera en varias empresas pero dentro de una misma especialidad, mientras que los japoneses la hacen en diversas especialidades o puestos, pero dentro de una misma organización”. Los precursores son William G. Ouchi y Shigeru Kobayashi. (Munch Galindo, 1990)

CONCLUSIONES.

La evolución de las ideas en administración y dirección de empresas ha habido autores que tanto desde el plano teórico como el técnico han dejado una marca indeleble.

Los efectos más significativos y permanentes de la sociedad hacia la que avanzamos están por verse, en un factor dominante en aumento en la población de más edad y la disminución de la generación joven, en los trabajadores del conocimiento serán el grupo dominante en su población, el reto más trascendente y el impacto de estas y otras tendencias de la sociedad futura, en la economía, cambiarán la organización actual de las instituciones, dando lugar a un nuevo paradigma en la Administración.

BIBLIOGRAFÍA

- Caldas, R. M. (2009). *Empresa E Iniciativa Emprendedora*. Madrid: Editex.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración, Teoría, Proceso y Práctica*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción ala Teoría General de la Administración*.
- Dillanes Cisneros, M. E. (1994). Historia del management. La gerencia racional-científica: en búsqueda de la eficiencia. *Gestión y Estrategia*, 98-107.
- Domingo Begazo, J. &. (2003). Del Hombre autorrealizado al hombre modular. *Gestión en el Tercer Milenio*, 55-66.
- Fayol, H. (1916). *Teoría Clásica de la Administración*.
- Fernandez, V. V. (2005). *Introducción a la Gestión Empresarial*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Gil Estallo, M. (2007). *Como Crear y Hacer una Empresa*. Madrid: ESIC.
- Koontz Henry, O. d. (2008). *Administración*. México: Mc Graw hill.
- Lavine, J. &. (1992). *Gestión de Empresas Informativas*. Madrid: Rialph.
- Martínez, G. N. (18 de Octubre de 2012). *www.gestiopolis.com*. Obtenido de [www.gestiopolis.com: http://www.gestiopolis.com/evolucion-administracion-teoria-administrativa/](http://www.gestiopolis.com/evolucion-administracion-teoria-administrativa/)
- Meyers, F. (2001). *Estudio de Tiempos y Movimientos*. México: Pearson.
- Munch Galindo, L. &. (1990). *Fundamentos de administración*. México: Trillas.
- Terry, G. (1956). *Principios de Administración*. Buenos Aires: Grupo Editorial Continental.
- Vargas Tellez, J. A. (2009). Formas organizacionales, perfiles gerenciales y satisfacción laboral: un estudio descriptivo de pymes en leon guanajuato. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*.