



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORIZABA

MAESTRÍA EN INGENIERÍA ADMINISTRATIVA

**FUNDAMENTOS DE INGENIERÍA
ADMINISTRATIVA**

**LOS GURÚS DE LA ADMINISTRACIÓN Y SUS
APORTACIONES.**

**PRESENTA:
DAVID OSIRIS FERNÁNDEZ ABALOS**

ORIZABA, VERACRUZ

SEPTIEMBRE 2016

INTRODUCCIÓN

Desde que la civilización empezó a agruparse en tribus y buscar donde asentarse empezaron a surgir líderes que los guiaron y tomaron las decisiones necesarias para seguir o no en el lugar de ya habían establecido su aldea a estas personas se les empezaron a catalogar como los sabios o sacerdotes de la tribu.

El ser humano por naturaleza está en constante evolución y adaptación, el mismo busca sus metas para irse superando y que gracias a la capacidad evolutiva del ser humano puede ir generando nuevas teorías o modelos los cuales van mostrando una muestra de su superación y la evolución de su pensamiento.

Hoy en día es enorme la cantidad de pensadores administrativos así como humanistas que han surgido y las teorías que rigen en la actualidad en los procesos administrativos como la influencia que estos tienen en todas las áreas que antes no se pensaba o era necesaria la administración.

Es por eso que en el presente escrito se hace una muy breve recopilación de las personas que gracias a sus investigaciones, al compromiso con el conocimiento y la sociedad nos dejan un legado que a través de los años ha permanecido la esencia de esos conocimientos con algunas mejoras y variaciones de acuerdo a las situaciones en las que el ser humano se ha encontrado.

CONCEPTOS BÁSICOS.

¿Quién es un gurú?

De acuerdo con la Real Academia Española, la palabra Gurú proviene del hinduismo, y esta palabra se refiere a una persona considerada como un maestro espiritual o jefe religioso y, en general, como aquella persona a quien se reconoce como maestro o guía en un ámbito determinado. (Española, 2005)

Por lo tanto debemos comprender que un gurú es una persona influyente en un grupo de especialistas expertos.

PRECURSORES DE LA ADMINISTRACIÓN

A continuación se presentan los personajes que hicieron importantes aportes a la Administración permitiendo que esta se consolidara como una ciencia, mostrándonos su aplicabilidad en distintos campos de la industria.

➤ **Frederick Winslow Taylor.**

Conocido como el “Padre de la Administración científica”. Su interés principal era acrecentar la productividad mediante una mayor eficacia en la producción y un pago mejor para los trabajadores mediante la aplicación del método científico. Sus principios recalcaban el uso de la ciencia, la creación de armonía y cooperación del grupo, el logro de la producción máxima y el desarrollo de los trabajadores.

Tal vez ninguna otra persona haya tenido mayor impacto sobre el desarrollo inicial de la Administración. Sus experiencias como aprendiz, empleado común, capataz, maestro mecánico y por último como ingeniero jefe de una compañía de acero, le dieron gran oportunidad para tener un conocimiento de primera mano sobre los problemas y actitudes de los trabajadores y ver las grandes oportunidades de mejorar la calidad de la Administración.

La principal preocupación de Taylor durante la mayor parte de su vida fue la de acrecentar la eficiencia en la producción, no sólo disminuir los costos y elevar las utilidades sino también hacer posible un salario más alto para los obreros gracias a

su mayor productividad. Para Taylor una nación es próspera si su trabajo es productivo. El trabajo y la administración científica son los dos factores esenciales para el mejoramiento de la productividad. Los propuso desarrollar a partir de cuatro principios:

a) La organización científica del trabajo.

Se refiere a las actividades que deben emprender los administradores para reemplazar los métodos empíricos de trabajo ineficientes y evitar la simulación sistemática, analizando el mejor método de trabajo.

b) La selección científica y la capacitación del trabajador.

Se refiere a ubicar al personal adecuado en el trabajo correspondiente y propiciar la educación y prosperidad del trabajador. A partir del análisis del trabajo, la administración debe precisar los requisitos para el desempeño eficiente del cargo. Este paso permite seleccionar a los aspirantes más aptos.

c) Cooperación entre directivos y operarios.

Es buscar la armonía y la integración mediante una estructura funcional en donde los jefes tienen mayor conocimiento sobre la actividad y por consiguiente el derecho a dar órdenes y el estímulo económico con sistemas de incentivos que remuneran de acuerdo con el rendimiento personal o las unidades producidas.

d) División del trabajo entre administradores y operarios.

Los gerentes se responsabilizan de la planeación, del trabajo mental, los operarios de la ejecución, del trabajo manual.

La contribución significativa de Taylor se refiere al mejoramiento de productividad mediante la precisión de responsabilidades de los gerentes para especializarse en la planeación del trabajo. Este criterio se continúa aplicando con diferentes nombres, tanto en países industrializados como en los que están en vía de desarrollo.

➤ **Henry L. Gant.**

Propuso una selección científica de los trabajadores y una “cooperación armónica” entre ellos y la gerencia. Recalcaba la necesidad de desarrollar una mutualidad de intereses entre la gerencia y los trabajadores. Al hacer esto, subrayó la importancia de la enseñanza, de desarrollar una comprensión de sistemas tanto por parte de los obreros como de la dirección y de apreciar que en “todos los problemas de la Administración el elemento humano es el más importante”.

Es conocido por desarrollar métodos gráficos para describir planes y hacer posible un mejor control administrativo. Destacaba la importancia del tiempo, así como del costo, en la planeación y el control del trabajo. Esto le condujo a diseñar la famosa Gráfica de Gant, siendo considerada por algunos historiadores sociales como el invento social más importante del siglo XX.

➤ **Frank y Lilian Gilbreth.**

Lilian fue una de las primeras psicólogas industriales y recibió su doctorado en esta disciplina en 1915. Después de la muerte repentina de su esposo en 1924, continuó al frente de la firma consultora y fue muy aclamada como la “primera dama de la Administración” durante toda su larga vida de 93 años.

El interés de Lilian Gilbreth por los aspectos humanos del trabajo y el interés que tenía su esposo por la eficiencia, dieron lugar a una rara combinación de talentos. Por esta razón Frank Gilbreth insistió en que, en la aplicación de los principios de la administración científica, es necesario considerar a los trabajadores primero y comprender sus necesidades y su personalidad. El afirmaba que la administración científica no puede determinar normas de lo justo o lo injusto pero determina normas de eficiencia para lo cual la administración debe “primero conservar lo mejor del trabajo; segundo, organizar el presente; y tercero prever y planear el futuro”.

Es interesante que los esposos Gilbreth llegaran a la conclusión de que no es la monotonía en el trabajo la causa de tanta insatisfacción laboral, sino más bien la falta de interés que muestra la Gerencia por los trabajadores.

➤ **Henry Fayol.**

Conocido como el “Padre de la Teoría Moderna de la Administración”, contribuyó a la teoría de Administración a través de estas hipótesis:

Necesidad de desarrollar una doctrina administrativa mediante la aparición del método positivista.

El buen funcionamiento de la organización formal de la empresa depende de la búsqueda del mejoramiento continuo mediante la aplicación “de principios, de leyes o reglas” de carácter flexible, no absoluto y que deben usarse independientemente de las condiciones cambiantes y especiales.

Se debe dar prioridad a la subordinación del interés particular al interés general” lo cual puede leerse como: el interés del empresario debe primar sobre el interés del trabajador, o también, el interés de quienes tienen el poder en las organizaciones deben subordinar los intereses individuales.

El modelo administrativo de Fayol tiene tres aspectos básicos:

- a) Aplicación del criterio de división del trabajo para establecer una estructura básica de la empresa mediante operaciones o agrupación de funciones básicas de la organización.
- b) Proceso administrativo de gerencia, funciones básicas de los directivos o elementos de la administración.
- c) Formulación de criterios técnicos que deben orientar la actividad administrativa o los principios generales de la administración.

Fayol descubrió que las actividades de una empresa industrial podían dividirse en 6 grupos:

1. **Técnicas o de Producción:** fabricación, transformación de insumos.
2. **Comerciales:** Compras, ventas, búsqueda de mercados, intercambio.
3. **Financieras:** Búsqueda y uso óptimo del capital.
4. **De seguridad:** Protección de la propiedad y de las personas.

- 5. Contables:** Registro de ingresos y egresos, inventarios, balances, estadísticas, precio de costo.
- 6. Administrativas o de gerencia:** previsión, mando, organización, coordinación y control.

Al señalar que estas actividades existen en los negocios de cualquier tamaño, Fayol observaba que las cinco primeras eran bien conocidas y, por lo tanto, dedicó la mayor parte de su libro al análisis de las Administrativas.

Además propone 14 principios, leyes, reglas o criterios para el buen funcionamiento de la estructura social. Estos son considerados como los principios generales de la administración por lo cual se verán a fondo más adelante.

➤ **Hugo Münsterberg.**

Reconocido como el “Padre de la Psicología industrial” vio la importancia de aplicar la psicología al nuevo movimiento de la administración científica. Münsterberg dejó claro que sus objetivos consistían en descubrir:

- 1)** Cómo encontrar personas cuyas cualidades mentales las hagan más idóneas para el trabajo que van a hacer.
- 2)** En qué condiciones psicológicas puede obtenerse la producción más alta y más satisfactoria de trabajo de cada persona.
- 3)** Cómo puede un negocio influir en los trabajadores para lograr los mejores resultados posibles de estos.

Al igual que Taylor, estaba interesado en los intereses comunes de directivos y trabajadores. Recalcaba que su enfoque se centraba en los trabajadores y que a través del esperaba reducir su tiempo laboral, aumentar los sueldos y elevar su “nivel de vida”.

➤ **Walter Dill Scott.**

Este recibió su doctorado en Psicología y escribió numerosos libros acerca de la aplicación de los conceptos psicológicos a la publicidad y a la mercadotecnia y acerca del desarrollo de prácticas de administración de personal con la selección adecuada.

Parte considerable del pensamiento e investigación se dedicaba a observar a los seres humanos como producto de las conductas de grupo, esto precedió en parte el desarrollo de la administración científica de Taylor y el pensamiento de Fayol y en parte fue un fenómeno simultáneo. A esto se le denomina enfoque de la administración del “hombre social”.

➤ **Max Weber.**

Abogado y sociólogo alemán, elaboró un concepto moderno de burocracia más amplio y técnico que el expuesto por Marx. Este concepto se aplica al estudio de las organizaciones de gran tamaño en expansión, privadas y del estado, en una “economía capitalista de mercado”.

El tipo de ideal o puro de administración burocrática construida formalmente por Weber, ha contribuido a interpretar y explicar el comportamiento normativo y dinámico de las organizaciones de gran escala. Dentro de las características técnicas del tipo ideal aplicables en la realidad se destacan:

- a) El concepto de racionalidad y crecimiento predecible de las organizaciones, así como elementos que favorecen el fortalecimiento del proceso de planeación en las organizaciones.
- b) La necesidad de un estatuto formal, racional, de la burocracia.
- c) Un sistema de administración de decisiones y procedimientos por escrito.
- d) Sistema de administración de personal profesional de carrera.
- e) El carácter de impersonalidad, decisiones de acuerdo a los fines y normas de la burocracia.

Las relaciones personales, los conflictos, las relaciones con el sindicato, la cultura, el trabajo de grupo, la rutina, son aspectos de la dinámica organizacional que el sistema de administración burocrática racional no prevé.

Los avances tecnológicos han llevado a las organizaciones a una modernización y un proceso de racionalización sistémica en formas de gestión con capacidad de interacción, más flexible a los cambios culturales y del ambiente y con sistemas de información automatizados.

La mayoría de las empresas han entendido y asimilado muy bien la opción de administración participativa y de enfoque de sistema abierto como un medio para mejorar su productividad y eficacia.

➤ **Vilfredo Pareto.**

Se ganó el derecho de ser llamado “el padre del enfoque de sistemas sociales” de la organización y la administración. Pareto consideraba la sociedad como un conjunto intrincado de unidades independientes, o elementos, es decir, como un sistema social con numerosos subsistemas. Entre sus muchas ideas estaba la tendencia de los sistemas sociales a buscar equilibrio al recibir influencias externas o internas.

Su tesis era que las actitudes sociales, o sentimientos, funcionan para hacer que el sistema busque un equilibrio cuando lo perturban estas fuerzas.

Consideraba también que la tarea de la elite en cualquier sociedad es proporcionar el liderazgo para mantener el sistema social.

➤ **Elton Mayo y F.J. Roethlisberger.**

Lo que Mayo y su colega descubrieron, en parte con base en el pensamiento de Pareto, iba a tener un efecto profundo en el pensamiento administrativo.

Descubrieron en general, que el mejoramiento de la productividad se debía a factores sociales tales como la moral, las interrelaciones satisfactorias entre los miembros de un grupo laboral y la administración eficaz: un tipo de administración que comprendiera la conducta humana, especialmente la conducta de grupo y la mejorara mediante habilidades interpersonales como motivación, dirección y comunicación.

En otras palabras, el trabajo de Mayo y su colega resaltaron la necesidad de una comprensión más amplia y profunda de los aspectos sociales y conductuales de la administración.

➤ **Chester Barnard.**

Barnard fue un erudito de primera línea y un gran intelectual que recibió una fuerte influencia de Pareto, Mayo y otros miembros del cuerpo docente en Harvard, donde ocasionalmente dictaba conferencias.

Su análisis de gerente es verdaderamente un enfoque de sistemas sociales ya que, con el fin de comprender y analizar las funciones de los ejecutivos, Barnard estudió sus tareas principales en el sistema donde operan.

Al determinar que la tarea de los ejecutivos era mantener un sistema de esfuerzo cooperativo en una organización formal, Barnard abordó las razones y la naturaleza de los sistemas cooperativos, su teoría se concentra en los principales elementos del trabajo administrativo, sobre la toma de decisiones y el liderazgo. (Lopez, s.f.)

EXPONENTES DE LA ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

➤ **Michael E. Porter.**

Profesor de la Harvard Business School y prolífico escritor en tópicos de estrategia. Es presidente del Institute for Strategy and Competitiveness¹ de la HBS, y también dirige el programa de dicha institución de la Universidad de Harvard dedicado a nuevos CEOs y presidentes de grandes corporaciones.

Desde una orientación a temas de competitividad, con innovaciones tan importantes como la cadena de valor, el modelo de las cinco fuerzas, los grupos estratégicos o los conceptos mismos de ventaja competitiva y estrategia, Porter ha ido poniendo cada vez más el foco en el entorno social de compañías y corporaciones, siempre desde esa orientación competitiva.

➤ **Tom Peters.**

Propuso una visión pionera sobre lo que distingue a las empresas excelentes siendo uno de los intelectuales de la gerencia y los negocios más reconocidos a nivel mundial.

Ha escrito numerosos libros, entre los cuales varios han sido best-sellers. Su libro “En Busca de la Excelencia” es considerado como uno de los grandes libros de la literatura gerencial de todos los tiempos.

➤ **Robert B. Reich.**

Economista, profesor universitario, columnista, comunicador y político estadounidense, fue Secretario de Trabajo de la administración Clinton, conocido por su defensa de los derechos de los trabajadores y el incremento del salario mínimo.

En su libro “El Trabajo de las Naciones” (1991) argumentó que la competitividad de una nación depende de la educación y las habilidades de su gente, en conexión con la infraestructura y no principalmente de la rentabilidad de las empresas.

➤ **Peter F. Drucker.**

Considerado el padrino del pensamiento administrativo fue un abogado austriaco, quien es considerado el mayor filósofo de la administración en el siglo XX.

Sus ideas fueron decisivas en la creación de la Corporación moderna. Autor de más de 35 libros, Drucker escribió múltiples obras reconocidas a nivel mundial sobre temas referentes a la gestión de las organizaciones, sistemas de información y sociedad del conocimiento, área de la cual es reconocido como padre y mentor en conjunto con Fritz Machlup.

Drucker dejó huella en sus obras de su gran inteligencia y su incansable actividad. Hoy es considerado el padre del management como disciplina y sigue siendo objeto de estudio en las más prestigiosas escuelas de negocios.

➤ **Gary S. Becker.**

Fue un economista estadounidense y profesor de la Universidad de Chicago quien recibió el Premio Nobel de Economía en 1992 por ampliar el dominio del análisis microeconómico a un mayor rango de comportamientos humanos fuera del mercado.

También un destacado representante del liberalismo económico. Entre sus principales obras destacan: Economía de la discriminación (1957), El capital humano (1964) y Tratado sobre la familia (1981).

➤ **Peter M. Senge.**

Experto en aprendizaje organizacional expone que una empresa logra crecer y ser competitiva en el mercado cuando aprende de sus experiencias, ya que a través de estas experiencias podrá detectar y corregir los errores y trampas que puedan afectar el crecimiento de la organización.

Y construir organizaciones inteligentes es necesario que estas tomen y practiquen cinco disciplinas: el dominio personal, los modelos mentales, la construcción de una visión compartida y el aprendizaje en equipo.

➤ **Gary Hamel.**

Considerado un pensador líder en estrategia e innovación, Gary Hamel es un experto en management de Estados Unidos, fundador de Strategos, una firma de consultoría de gestión internacional con sede en Chicago.

The Wall Street Journal lo clasificó en el 2008 como uno de los expertos en negocios más influyentes del mundo. Además, la revista Fortune le ha llamado “el mayor experto del mundo en estrategia de negocios”.

➤ **Charles Handy.**

Filósofo social que predijo el encogimiento de las organizaciones y el auge del auto empleo. También realizó una tipología de la conducción gerencial ejemplificada con personajes mitológicos.

Ningún gerente puede darse el lujo de ignorar las cuatro divinidades de la gestión que describe Handy en su libro titulado precisamente “Los dioses del Management” donde recurre a los dioses de la mitología griega para simbolizar y describir cuatro tipos básicos de cultura organizacional con Zeus, Apolo, Atenea y Dionisos.

➤ **Don Tapscott.**

Experto en la aplicación de la tecnología en los negocios y toda una autoridad en el impacto económico y social de la tecnología, es conocido por anticipar tendencias de negocios generadas por la innovación.

Con una perspectiva única, dinámica y global acerca de cómo la tecnología afecta al marketing, el talento y la innovación, Tapscott se especializa en temas centrales como la crisis económica global, la “Generación Red” y el valor estratégico de la innovación.

Asesor de líderes de negocios y de gobiernos de todo el mundo, es autor de múltiples Best Sellers internacionales sobre innovación, tales como “Wikinomics” y “Macrowikinomics”.

➤ **Edward Tufte.**

Es profesor emérito de la Universidad de Yale, en la que dictó cursos sobre evidencia estadística y diseño de información y de interfaces. Es autor de varios libros sobre visualización de información cuantitativa.

Es defensor del minimalismo en la representación gráfica de datos y de la eliminación de todo tipo de atributo que estorbe su comprensión. Propugna un estilo sobrio en el que prime la información sobre el adorno. (PYMEX, 2014)

CONCLUSIÓN

Cada contribución de los diferentes autores tiene una esencia unificada en el progreso de la ciencia, pero cada una con un enfoque y una perspectiva única. Hoy en día los líderes de la época moderna, crean ciertos conocimientos y experiencias nuevas tomando en cuenta su desempeño organizacional como directores corporativos, del área privada, gubernamental y/o investigadores.

El rumbo de la administración ha evolucionado a tal grado que los grandes líderes sin tener una carrera a fin a la administración son los que han revolucionado con este concepto en el transcurso de siglo XXI.

El futuro de la administración es sin duda la innovación y la reingeniería de los procesos ya establecidos para poderse adaptarse al constante cambio que es la administración y la economía en nuestros días.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Española, R. A. (2005). *Real Academia Española*. Obtenido de <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=gur%FA>

Lopez, G. (s.f.). *Lopez Gabriela AOI*. Obtenido de Google Sites: <https://sites.google.com/site/lopezgabrielaaoi/home/unidad-1-sistemas-de-produccion/precursores-de-la-administracion>

PYMEX. (25 de Septiembre de 2014). Obtenido de <https://pymex.pe/liderazgo/los-10-gurus-de-la-administracion-de-negocios/>