

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORIZABA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

• • •

MAESTRÍA EN INGENIERÍA ADMINISTRATIVA

• • •

FUNDAMENTOS DE INGENIERÍA ADMINISTRATIVA

• • •

TEMA:

HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

• • •

PRESENTAN:

IIS RAÚL PONCE SAN JUAN

ORIZABA, VER.

SEPTIEMBRE 2016

Contenido

Antecedentes de la administración	3
¿Qué es administración?	4
Formalización de la administración	4
Teorías de la administración	5
• Administración científica	6
• Teorías generales de la administración	7
• Método cuantitativo	10
• Comportamiento organizacional	11
• Enfoque sistémico	12
• Enfoque de las contingencias.....	13
Administración de la calidad.....	14
Conclusión	15
Bibliografía.....	15

Historia y evolución de la administración

Antecedentes de la administración

La administración es una actividad que realizamos cotidianamente, la mayoría de nosotros realizamos esta actividad sin percatarnos de ella, cuando administramos el tiempo, nuestros recursos, el trabajo e incluso nuestros esfuerzos. Pero ¿cuándo fue la primera vez que se administró?, los primeros hombres que existieron en el planeta tuvieron la necesidad de aprovechar mejor sus recursos y hacer eficientemente la mayoría de sus labores, fue ahí donde nace la administración, aunque de una forma individual e informal.

Más tarde cuando los seres humanos comenzaron a agruparse, también comenzaron a organizarse poniendo un líder que se encargaba de planear, organizar, dirigir y controlar las labores; así como dividir las tareas de agricultura, caza, pesca, ganadería, entre otras. Algunos otros ejemplos de la administración en la historia son las pirámides de Egipto, la muralla china, y todas las construcciones de gran envergadura edificadas en la antigüedad, en donde cada una de ellas necesitaba miles de trabajadores, toneladas de material, y cientos de personas para dirigir todo.

En el siglo XV existía un relevante centro comercian en la ciudad de Venecia Italia, este representa otro ejemplo de los antecedentes de la administración ya que ahí se instaló una iniciativa de empresa privada, algunos lugareños instalaron un astillero que suministraba a los barcos de guerra por medio de paradas consecutivas en los canales. Tenían una organización similar a las líneas de producción actuales en donde se tienen las tareas definidas y divididas por estaciones de trabajo. (Robbins, 2005)

¿Qué es administración?

Actualmente hay muchas definiciones para explicar el significado de administración y todo lo que conlleva este término, entre las más comunes se encuentran:

- ✚ Idalberto Chiavenato (2004) define la administración como el proceso de planear, organizar, dirigir, y controlar todos los recursos con los que dispone una organización con el único fin de llegar a un objetivo.
- ✚ Según Henri Fayol (1916) administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar.
- ✚ Para Edward Brech (1998) es el proceso social que implica planear y dirigir de forma eficaz las actividades de una organización con el objetivo de cumplir una meta previamente establecida
- ✚ James Mooney (1998) define la administración como el arte o técnica de dirigir e inspirar a otros con base en un amplio conocimiento de la naturaleza del ser humano.

Formalización de la administración

Fue hasta 1776 cuando se comenzó a tomar en serio la administración con la publicación “Las riquezas de las naciones” por Adam Smith, en donde se hace un énfasis en las ventajas sustanciales que se adquirirían al dividir el trabajo, es decir, al distribuir los procesos en tareas específicas, con lo cual se reducirían los costos y aumentaría la eficiencia en la producción. Smith decía que al hacer esto se perfeccionan las tareas por la práctica y se ahorra el tiempo muerto que los empleados ocupaban en cambiar de tarea. (Robbins, 2005)

La revolución industrial fue una gran influencia para la administración antes del siglo XX, se produce en Gran Bretaña en 1760 gracias a la monarquía liberal que existía en esa época, aunado a la invención de la máquina de vapor que trajo consigo importantes inventos, en 1800 Alessandro Volta idea la pila eléctrica, en 1814 Stephenson diseña la primera locomotora de vapor, para 1834 Richard Roberts inventa el telar, y para 1837 Samuel Morse crea el telégrafo, todos estos sucesos abarataron la producción en las fábricas al sustituir maquinas por mano de obra impulsando a las industrias de la época.

Pero representaban un mayor reto para los gerentes, tenían que dirigir las fábricas, abastecer la suficiente materia prima, organizar el personal, lo que provoca la necesidad de crear una teoría formal de la administración que guiara a los gerentes para dirigir estas grandes empresas, sin embargo esto no ocurrió hasta el siglo XX. (SobreHistoria, 2015)

Teorías de la administración

Conforme la revolución industrial y la industrialización transcurrieron se fueron presentando teorías sobre la administración en las que participaron diferentes personajes en cada una de ellas, las teorías son: administración científica, teorías generales de la administración, método cuantitativo, comportamiento organizacional, enfoque sistémico, enfoque de las contingencias, que están ilustradas en la figura 1, todos estos se abordaran a continuación. (Robbins, 2005)



Ilustración 1: Teorías de la administración (Robbins, 2005)

- **Administración científica**

En 1911 es publicado “Los principios de la administración científica” por Frederick Taylor, en este documento se exponía la teoría de la administración científica y explicaba la aplicación del método científico para conocer la forma más eficiente de realizar un trabajo, fue entonces cuando nace esta teoría. Los principales impulsores de la teoría fueron, Taylor, Frank y su esposa Lillian Gilbreth.

Taylor y los Gilbreth desarrollaron la administración científica en base a cuatro principios fundamentales.

➤ Organización del trabajo

La persona a cargo del grupo o área de trabajo juega un rol muy importante ya que es quien debe analizar los métodos de trabajo y en caso de identificar alguno ineficiente deberá modificarlo o eliminarlo para mejorar el rendimiento del colaborador.

➤ Selección y entretenimiento del trabajador

Este principio demanda inspección minuciosa del trabajo, para poder definir las características y capacidades mínimas que debe tener la persona que desarrolle esa labor.

➤ Cooperación y remuneración por rendimiento individual

Taylor propone alinear los objetivos de los colaboradores con los de la organización, por medio de incentivos que eliminen la simulación del trabajo y establezcan que las personas con mejor desempeño ganaran más. Estos incentivos pueden ser remuneración por unidad de trabajo, una estructura de colaboradores que coordinen las labores de sus subordinados, y colaboren a desaparecer la simulación de trabajo.

➤ Responsabilidad y especialización de los directivos en la planeación del trabajo

Es muy importante capacitar a los directivos para organizar y dividir el trabajo de forma justa y de acuerdo a las capacidades de cada trabajador para de esta forma aumentar su eficiencia. (Jáuregui, 2001)

- **Teorías generales de la administración**

Hubo otros escritores que también se interesaron en la administración, pero ellos la estudiaron como un todo, para más tarde desarrollar las teorías de la

administración general, de las cuales surge la administración financiera, administración de ventas, administración de marketing, administración de operaciones entre otras y otras más que ayudan al manejo de instituciones públicas, gubernamentales y no lucrativas. (Torres, 2014)

Uno de los principales impulsores de estas teorías fue Henri Fayol, se enfocó en observar las actividades gerenciales desde una perspectiva general, creía que existían catorce principios de administración que debían enseñarse a los gerentes y todas las personas que administraran. Los principios son:

1. División del trabajo

Las tareas específicas aumentan la eficiencia de los trabajadores al realizar las tareas.

2. Autoridad

Los gerentes deben poder manejar a sus subordinados de forma adecuada.

3. Disciplina

Debe de existir una disciplina de los trabajadores hacia el gerente para un correcto funcionamiento.

4. Unidad de mando

Debe existir una clara cadena de mando en la organización que este de la mano con la jerarquía de los puestos.

5. Unidad de direcciones

Las metas de la organización deben ser claras, además los gerentes deben tener la capacidad de compartirlas con todos los colaboradores.

6. Subordinación de los intereses de los individuos al interés general

Se deben alinear los intereses personales o de pequeños grupos de las empresas a los propósitos de la misma.

7. Remuneración

Hay que dar un pago justo por las labores que realizan los trabajadores.

8. Centralización

Participación de los subordinados ante la toma de decisiones en la empresa.

9. Cadena de escalafón

Es la línea de autoridad que va desde la dirección hasta los puestos operativos.

10. Orden

Todos los recursos de la organización deben estar en el lugar correcto en el tiempo correcto.

11. Equidad

Los gerentes deben ser amables y justos con sus empleados.

12. Estabilidad de la antigüedad del personal

Se debe realizar todo lo necesario para asegurar que las vacantes sean cubiertas.

13. Iniciativa

Los trabajadores que tienen la libertad de planear y dirigir su trabajo obtienen mejores resultados que los que no lo hacen.

14. Espíritu de grupo

El gerente debe fomentar la unidad y armonía en la organización.

Otro gran impulsor de ésta teoría fue el alemán Max Weber, quien escribió una teoría sobre las relaciones de autoridad y sus estructuras, el diseño una estructura de organización ideal llamada burocracia donde había una correcta distribución del trabajo, una justa jerarquización, y normas claras. Esta burocracia ideal tenía ciertas características específicas que son:

- Orientación personal
- Impersonalidad
- Reglas y normas claras
- Selección formal
- Jerarquía de autoridad
- División del trabajo

La burocracia de Weber fue muy popular en el siglo XX, donde las organizaciones se basaban en sus características para diseñar su estructura, hoy en día estos conceptos resultan ser obvios en las grandes compañías. (Robbins, 2005)

- **Método cuantitativo**

Este método tiene como principio realizar técnicas cuantitativas para tomar mejores decisiones, también es conocido como ciencia de la administración, surge por el desarrollo matemático y la investigación estadística que se realizaba en la segunda guerra mundial, sin embargo al final de ella se llevó al sector privado en la década de 1940.

Los precursores fueron Robert McNamara, quien fue secretario de la defensa y presidente del Banco Mundial, y Charles Tex Thornton fundador de

Litton Industries; ellos fueron contratados por Ford Motor Company al término de la segunda guerra mundial para usar los métodos estadísticos y matemáticos en la toma de decisiones de la compañía lo que más tarde dio como resultado el método cuantitativo, en donde se usa programación lineal para mejorar las asignaciones de recursos, modelo económico de cantidad de pedido para mejorar los niveles de inventarios entre otros que apoyan a la toma de decisiones gerenciales. (Robbins, 2005)

- **Comportamiento organizacional**

Algunos escritores han optado por enfocarse en la administración desde el punto de vista de recursos humanos, ya que todos los gerentes están en constante contacto con muchas personas, a este campo de estudio se le denomina comportamiento organizacional, este estudio dio origen a la investigación de temas como liderazgo, confianza, trabajo en equipo, y manejo de conflictos para el apoyo a resolver conflictos en las organizaciones.

Los primeros investigadores que se enfocaron en el comportamiento organizacional creían que el principal recurso que las empresas eran su capital humano y si se tomaba en cuenta y aprovechaba sus capacidades se podían generar ventajas en el mercado, algunos de los principales exponentes fueron:

- Robert Owen, tuvo su participación a finales del XX y se enfocó en mejorar las condiciones laborales proponiendo mejoras en el diseño de puestos de trabajos, introdujo la idea de que el dinero que se gasta en el personal representa una inversión y no una pérdida.
- Hugo Munsterberg, quien tuvo su participación a inicios de siglo XX y fue el creador de la psicología industrial, de igual forma fue el primer científico

en realizar pruebas psicológicas para los procesos de selección, capacitación y motivación.

- Mary Parker Follett, participo en los comienzos del siglo XX, fue quien propuso analizar los comportamientos individuales y de pequeños grupos en las organizaciones. También pensaba que las empresas debían regirse por una ética grupal.
- Chester Barnard, hizo sus contribuciones en la década de 1930, él veía a las organizaciones como sistemas sociales que deben cooperar además decía que el gerente debe estimular a los empleados para dar su mejor esfuerzo.

Otro gran impulsor del comportamiento organizacional fue Hawthorne, quien en 1924 realizó estudios para ver la producción en distintas condiciones de trabajo que tenían que ver con la iluminación, ruido, diseño de áreas de trabajo en Western Electric Company. (Amorós, 2000)

- **Enfoque sistémico**

A partir de 1960 los científicos comenzaron a estudiar a las organizaciones como sistemas, puede haber sistemas cerrados que no son influidos y no interactúan con el medio y abiertos, que si interactúan dinámicamente con el entorno. Hoy en día se considera a las organizaciones como sistemas abiertos que comparten materiales, productos, información entre otras cosas con su entorno, en la ilustración dos se puede observar la representación de la empresa como un sistema abierto.

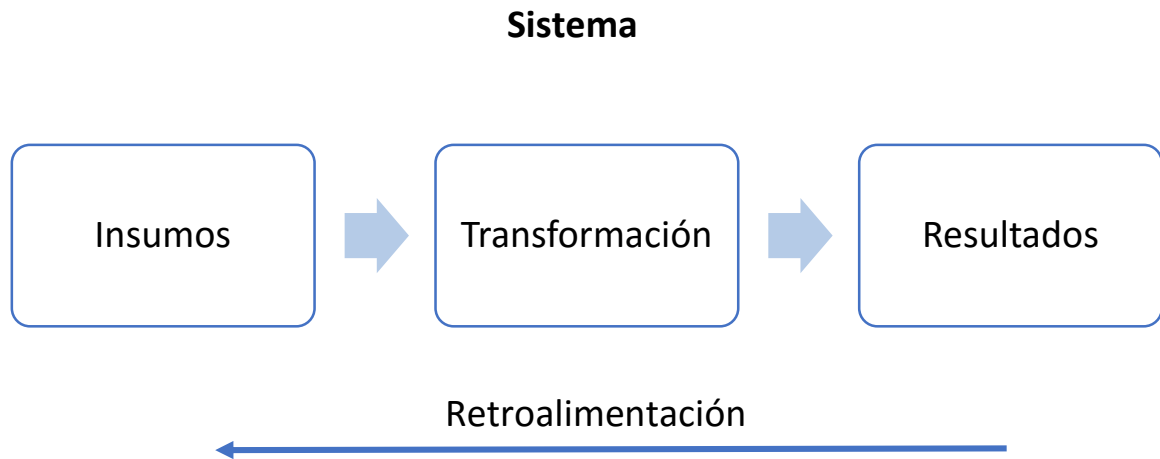


Ilustración 2: Representación de una empresa como sistema abierto (Robbins, 2005)

El enfoque sistémico nos dice que los gerentes de cualquier organización deben coordinar las actividades laborales de cada proceso del sistema para así asegurarse de que todo el personal participe en el sistema y busco el mismo objetivo. (Robbins, 2005)

- **Enfoque de las contingencias**

Este método de las contingencias se trata del sentido común, porque todas las organizaciones son diferentes, en tamaño, plantilla, giro, situación económica, metas, etc. Lo importante aquí es saber que variables afectan la situación de las organizaciones, se han propuesto cien variables de situación que se creen influyen directamente. Algunas de las variables más significativas son:

- **Tamaño de la organización**
En cuanto una empresa es más grande se presentan mayores problemas de coordinación.
- **Tecnología de las tareas rutinarias**
Las plataformas y sistemas que se usan diariamente en la empresa requieren estructura, liderazgo y estructura de control.
- **Incertidumbre ambiental**
El nivel de incertidumbre que producen los cambios en el contexto de la organización influye en los procesos administrativos.
- **Diferencias individuales**
Los seres humanos difieren en sus aspiraciones, deseo de crecer, tolerancia, productividad, valores e ideales. Sin embargo se debe tomar todo esto en cuenta para que el gerente pueda manejarlos correctamente y aprovechar su potencial de mejor forma. (Robbins, 2005)

Administración de la calidad

Una vez que ya se tenían las teorías de la administración definidas se produjo una revolución de la calidad en 1990 que influyo en los sectores privados y públicos de aquella época, este movimiento fue conocido como administración total de la calidad y fue impulsado W. Edwards Deming y Joseph M. Juran quienes no tuvieron mucho impacto en estados unidos pero sus ideas trascendieron en Japón para más tarde convertirse en la base de la administración de la calidad actual. (Guajardo, 2003)

Esta filosofía se basa en un mejoramiento continuo que atienda a las demandas y expectativas de los clientes, algunas de las más importantes bases de esta filosofía son:

- 🚦 Enfoque intenso en el cliente
- 🚦 Énfasis en el mejoramiento continuo
- 🚦 Enfoque en los procesos
- 🚦 Mejoramiento de la calidad de todos los procesos
- 🚦 Mediciones precisas
- 🚦 Empowerment a los empleados

Esta filosofía se opone a la idea de reducir costos para aumentar la productividad, porque muchas veces al intentar bajar los costos se puede dañar la calidad del producto o incluso la funcionabilidad del mismo lo que produce una mala reputación y pérdida de clientes. (Robbins, 2005)

Conclusión

La administración ha sufrido algunos cambios de enfoque conforme el tiempo ha transcurrido, ya que las formas de pensar de los gerentes y administradores son distintas al igual que sus contextos, sin embargo sus necesidades son las mismas, desde la antigüedad se observa los fundamentos que fueron modificándose para obtener los conocimientos, teorías y conceptos de administración de la actualidad. Gracias a eso hoy en día tenemos una administración más amplia que abarca desde la reducción de costos, la mejora de productividad, el buen manejo de personal, y la búsqueda de mejora continua.

Bibliografía

Amorós, E. (2000). *Comportamiento Organizacional*. Madrid : Pearson .

Chiavenato, I. (2004). *Introducción A La Teoría General De La Administración*. México: McGraw-hill.

Guajardo, E. (2003). *Administración de la calidad total*. México : Pax México.

Jáuregui, A. (11 de enero de 2001). *Gestiopolis* . Obtenido de Principios de la administración científica: <http://www.gestiopolis.com/principios-de-la-administracion-cientifica-taylor-y-ford/>

Ponce, A. (1998). *Administración de empresas*. México: Limusa .

Robbins, S. (2005). *Administración* . San Diego : PEARSON .

SobreHistoria. (8 de mayo de 2015). *SOBREHISTORIA.COM*. Obtenido de Revolución Industrial : <http://sobrehistoria.com/todo-sobre-la-revolucion-industrial/>

Torres, Z. (2014). *Teoría general de la administración* . México: Patria .