

EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN EN SUS DISTINTOS CONTEXTOS

Néstor Iván Escobar Pantoja

CONTENIDO

Significado de administración	3
Definición por autores	3
Origen del pensamiento administrativo.....	3
La administración en las organizaciones	4
Talleres artesanales	4
Transición hacia la industrialización	4
Industrialización.....	5
Desarrollo industrial.....	5
Gigantismo industrial	6
Modernidad	6
Globalización.....	7
Las diferentes eras de la organización.....	7
Industrialización clásica.....	7
Industrialización neoclásica	8
Era de la información	8
Teoría X, Y y Z.	9
Teoría administrativa.....	9
Énfasis en las tareas.....	10
Énfasis en la estructura organizacional	11
Énfasis en las personas	13
Énfasis en la tecnología.....	14
Énfasis en el ambiente.....	14
La administración en nuestros días	15
Conclusión.....	16
Bibliografía	17
Agradecimiento.....	17

Significado de administración

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.

Definición por autores

Según Wilburg Jiménez Castro, en su libro "Introducción a la teoría administrativa" la define como "Ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr".

Según Idalberto Chiavenato, la administración es: "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales".

Koontz y Odonnell consideran a la administración como "la dirección de un organismo social y su forma efectiva en alcanzar sus objetivos fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes".

Origen del pensamiento administrativo

El inicio del pensamiento administrativo, al igual que la mayor parte de las cosas de vital importancia para el individuo, se remonta desde la aparición de la especie humana. En cualquier tiempo de la historia ha habido la necesidad de coordinar, tomar decisiones y ejecutar.

El hombre nómada en su afán incansable por sobrevivir y adaptarse, empleó su ingenio e inteligencia por desarrollar todo tipo de técnicas que van desde la forma de casar a sus presas, la recolección de plantas y la manera de elegir su hábitat, hasta el modo de comprender, asimilar y hacer frente a eso que se le denomina vida.

Una vez adaptado al entorno y a sus condiciones, el hombre se dio cuenta que no podía pasar todo el tiempo de un lugar a otro y empieza a desarrollar el sedentarismo, comenzando a mantenerse por periodos largos en un mismo lugar, lo cual implicó otro tipo de concebir y emplear el pensamiento administrativo para resolver sus necesidades fisiológicas, en que tuvieron, principalmente, que aprender a sembrar y cosechar, surgiendo de este modo la agricultura y los sistemas de riego, así como la domesticación de animales.

De este modo se comienza a sustituir la fuerza corpórea por el ingenio para satisfacer las necesidades concernientes al asentamiento en un lugar, pasando del hombre mecánico e impulsivo al racional.

Fue extenso y prolongado el periodo en que los cambios fueron poco notorios – pero constantes- en la manera en que se resolvían las necesidades humanas, pero con el pasar de los años y con el aumento poblacional, los requerimientos se revolucionaron a la par de la administración que pasó de administrar la comida, sus recursos y tiempo, a la manera de aumentarlos y volverlos fructíferos por medio de trueques, intercambios y posteriormente el surgimiento del concepto dinero.

La administración en las organizaciones

Sin embargo, la historia de la administración en las organizaciones tiene su origen en una época más reciente. Llegó el día en que mentes con otro tipo de visión y no satisfechas con saciar sus propias necesidades crean el término de mayor estudio y fuente de ingresos y modo de organización en pleno siglo XXI, la empresa.

Talleres artesanales

En un principio, se les conoció como *talleres artesanales*, que abarcó desde el sedentarismo hasta el año de 1780, la administración se desarrollaba de manera empírica, es decir, basándose en la experiencia y en la observación de los hechos. El régimen productivo se basa en los talleres de los artesanos y en la mano de obra intensiva y no calificada empleada en la agricultura. Predominan los pequeños talleres y las granjas que utilizan el trabajo de los esclavos y emplean herramientas rudimentarias.

Transición hacia la industrialización

Inicia en la Revolución Industrial a partir de 1776), después de la invención de la máquina de vapor por James Watt (1736-1819) y su consiguiente aplicación en la producción, da lugar a una nueva concepción de trabajo que modificó por completo la estructura social y comercial de la época, y en casi un siglo provocó profundos y rápidos cambios políticos, sociales y económicos, mucho mayores que todos los cambios ocurridos en el milenio anterior.

Este periodo, conocido como Revolución Industrial, se inició en Inglaterra y se extendió con rapidez por todo el mundo civilizado de la época. La Revolución Industrial sustituyó el primitivo taller del artesano por la industrialización y preparó el camino para el surgimiento de las modernas empresas y los desafíos de administrarlas.

Industrialización

Durante esta Revolución (1780 a 1860) existe una transición del artesanado a la industrialización, de la mecanización de los talleres y de la agricultura. Los dos elementos representativos son el carbón (la nueva fuente básica de energía) y el hierro (el material básico), que adquieren enorme importancia en el desarrollo de los países.

En esta etapa ocurre una creciente mecanización de los talleres (con el surgimiento de la máquina de hilar en 1767, el telar hidráulico en 1769 y el telar mecánico en 1785). En ese momento nace el sistema fabril: los talleres mecanizados se convierten lentamente en fábricas dotadas de enormes y pesadas máquinas que sustituyen la actividad muscular humana.

Los transportes toman un impulso vigoroso con la navegación de vapor (1807), la invención de la locomotora de vapor y el surgimiento de las primeras vías férreas de gran extensión (a partir de 1823). Las comunicaciones avanzan después de la invención del telégrafo eléctrico (1835) y el sello postal (1840).

Desarrollo industrial

Corresponde a la Segunda Revolución Industrial (entre 1860 y 1914), los dos grandes componentes son el acero (el nuevo material básico cuyo proceso de fabricación se desarrolló a partir de 1856) y la electricidad. Se reemplaza el hierro por el acero como material industrial, y el vapor por la electricidad y los derivados del petróleo como fuentes principales de energía; se desarrolla la maquinaria con la aparición del motor de explosión y el motor eléctrico (1873).

La ciencia y los avances tecnológicos ejercen un dominio creciente en la naciente industria. Se producen transformaciones radicales en los medios de transporte (con el surgimiento del automóvil en 1880 y el avión en 1906) y en las comunicaciones (invención del telégrafo inalámbrico, el teléfono en 1876, y el cinematógrafo) y el mundo se vuelve cada vez más pequeño.

El capitalismo industrial se ve desplazado por el capitalismo financiero, aparecen los grandes bancos y las instituciones financieras, junto a la ampliación extraordinaria de los mercados. Las empresas exitosas crecen desmesuradamente, experimentan un proceso de burocratización debido a su tamaño y adoptan un enfoque mecanicista de sus funciones.

Gigantismo industrial

Es la etapa situada entre las dos guerras mundiales (entre 1914 y 1945), en las cuales se utilizan organización y tecnología avanzada con fines bélicos. En esta etapa se produce la gran depresión económica de 1929 y la crisis mundial que originó. En este periodo las empresas alcanzan tamaños enormes y realizan operaciones internacionales y multinacionales.

Predominan las aplicaciones tecnicocientíficas y se enfatiza en materias petroquímicas. Se intensifican los transportes: navegación de gran calado, vías terrestres y carreteras, perfeccionamiento del automóvil y el avión. Las comunicaciones se amplían y ganan rapidez con la radio y la televisión. El mundo se vuelve todavía más pequeño y complejo.

Modernidad

En 1945 inició esta etapa y marca una clara separación entre los países subdesarrollados (no industrializados) y los países en desarrollo. El avance tecnológico es sorprendente y se aplica con más rapidez a fines comerciales a través de productos y servicios más sofisticados. Se fabrican nuevos materiales sintéticos básicos (plásticos, aluminio, fibras textiles sintéticas, hormigón, etc.) y se utilizan nuevas fuentes de energía (nuclear, solar); no obstante, el petróleo y la electricidad mantienen su predominio.

Aparecen nuevas tecnologías (el circuito integrado, el transistor, el silicio) que permiten desarrollar las nuevas maravillas de la época (televisión a colores, el sonido de alta fidelidad, el computador, la calculadora electrónica, la comunicación telefónica, la televisión satelital).

Estos inventos son consecuencia de un invento mayor: son inventados, creados, proyectados y construidos en el interior de las empresas. La investigación y el desarrollo tecnológico se llevan a cabo en las empresas y se orientan hacia usos comerciales.

Es la época en que surgen empresas de todo tamaño (entre las que se encuentran las microempresas). La automatización y la computación aparecen en muchas de estas empresas, aumentando sus recursos y potencialidades y distanciándolas cada vez más de las que no han entrado en esta modernización. El ambiente se complica debido a la retracción, la escases de recursos, la inflación, las tasas de interés y los costos crecientes.

Globalización

Finalmente, la *globalización*, posterior a 1980 y llena de retos, dificultades, amenazas, presiones, contingencias, restricciones y toda clase de adversidades para las empresas. Se caracteriza por el ambiente externo complejo y lleno de variabilidad que las empresas no logran descifrar e interpretar de manera adecuada.

Las empresas afrontan aguda competencia, dificultades para comprender las fracciones del mercado y las acciones de los competidores. Administrar y ejecutar las tareas como se hizo siempre, no proporciona los resultados adecuados. Esta etapa se halla signada por la Tercera Revolución Industrial: la revolución del computador, en la que se sustituye además del músculo humano por la máquina, también lo hace el cerebro humano por la máquina electrónica.

Las diferentes eras de la organización

Industrialización clásica

Abarca el periodo de 1900 a 1950, su estructura organizacional predominante es la funcional burocrática, piramidal, centralizada, rígida e inflexible y su énfasis recae en las tareas. Pertenece a la cultura organizacional de la teoría X en que la toma de decisiones es totalmente centrado en la cúpula de la organización que monopoliza las decisiones, el sistema de comunicación es muy precario debido a que es solamente vertical, descendente y de ordenes.

Las relaciones interpersonales se establecen en contratos que provocan desconfianza. La organización informal está prohibida y se considera perjudicial y los puestos aíslan a las personas, el sistema de recompensas está centrado en sanciones y medidas disciplinarias, existe una obediencia estricta a los reglamentos internos con raras recompensas materiales.

Se encuentra orientada al pasado a las tradiciones y a los valores, mantiene el énfasis del *statu quo* (el estado en que se encuentra algo, en un determinado momento), centra el valor en la experiencia. Su ambiente organizacional es estático, previsible con pocos cambios y graduales, así como pocos desafíos ambientales.

El modo de tratar a las personas es de ser vistas como factores de producción inertes y estáticos, sujetos a reglas y reglamentos rígidos que los controlen. Su visión de las personas era como proveedoras de mano de obra y eran denominadas como de relaciones industriales.

Industrialización neoclásica

Contempla el periodo de 1950 a 1990. Su estructura organizacional predominante era la matricial y mixta con énfasis en la departamentalización por productos, servicios u otras unidades estratégicas de negocios, el proceso de la toma de decisiones se encuentra centrado en la cúpula, pero permite una pequeña delegación de decisiones sencillas y rutinarias.

El sistema de comunicación se facilita tanto vertical en dirección ascendente y descendente como en la horizontal, las relaciones interpersonales se establecen en depositar en las personas una confianza relativa, en el que la empresa fomenta la organización informal, el trabajo en equipo o en grupos esporádicos.

Sus sistema de recompensas está centrado en las recompensas materiales (sobre todo salarios) con recompensas sociales ocasionales y raras sanciones o castigos. Su cultura organizacional era de transición, orientada al presente y a lo actual con un énfasis en la adaptación al ambiente. Su ambiente organizacional es la intensificación de los cambios que se dan con mayor rapidez.

Las personas son tratadas como recursos organizacionales que necesitan administrarse. La visión de las personas es ser recursos de la organización y su denominación es administración de recursos humanos.

Era de la información

Al periodo posterior a 1990 se le denomina *era de la información*, en donde la estructura organizacional es fluida y flexible, totalmente descentralizada con énfasis en las redes de equipos multifuncionales. La adopción de cultura organizacional es el de la teoría Y, orientada al futuro, con énfasis en el cambio y en la innovación, valorando el conocimiento y la creatividad.

El proceso de toma de decisiones es totalmente delegado y descentralizado, la cúpula define políticas y controla los resultados, el sistema de comunicación es vital para el éxito de la empresa, la información se comparte por completo, las relaciones interpersonales son las de trabajo en equipo, la formación de grupos informales es importante, existe una confianza mutua, participativa y un compromiso grupal.

El sistema de recompensas está centrado en las recompensas sociales, las recompensas materiales y salariales son frecuentes y existen raras sanciones y cuando se presentan se deciden por los grupos.

El ambiente organizacional es cambiante, imprevisible y turbulento. El modo de tratar a las personas es como el de seres humanos proactivos, dotados de inteligencia y habilidades que deben motivarse e impulsarse. La visión de las personas es el de proveedoras de conocimiento y competencias y su denominación es el de gestión del talento humano.

De este modo, administrar es un proceso que consiste en crear oportunidades, liberar potencialidades, eliminar obstáculos, impulsar el crecimiento, proporcionar orientación. Consiste una administración por objetivos en lugar de una administración por controles.

Teoría X, Y y Z.

Hoy en día, las teorías X y Y se consideran los puntos extremos antagónicos. Entre la teoría X (autocrática, impositiva y autoritaria) y la teoría Y (democrática, consultiva y participativa) existen grados continuos y sucesivos.

La teoría Z propuesta por Ouchi, surge de las empresas japonesas en las que el proceso de toma de decisiones es participativo y consultivo (todo el equipo interviene para llegar a un consenso), resultado de una larga tradición de participación y compromiso de sus miembros en la organización. De esta manera, la mayor productividad no proviene de un trabajo más arduo, sino de una visión cooperativa asociada a la confianza.

Al retratar el cuadro cultural de Japón (valores, estilos y costumbres), Ouchi muestra que la productividad es mucho más un asunto de administración de personas que de tecnología, de administración humana fundada en filosofía y cultura organizacional adecuada que de perspectivas tradicionales fundadas en la organización.

Teoría administrativa

La teoría de la administración, que estudia la administración de las organizaciones en general y las empresas en particular, es una teoría en creciente expansión y ampliación. Comenzó como una teoría dedicada inicialmente a estudiar algunos aspectos y variables de la organización y se orientó sólo hacia los problemas más concretos e inmediatos desde el punto de vista de su aplicación: luego, fue expandiéndose y ampliando su objetivo de estudio de manera paulatina.

Además, la expansión y ampliación no fue uniforme, sino que cambiaron enormemente con las escuelas y teorías administrativas y con los aspectos y variables que cada una de ellas consideró pertinentes para fundamentar conclusiones o solucionar problemas importantes que enfrentaban en esa época.

La historia de la TA es reciente y comienza a principios del siglo XX. Puede resumirse en cinco etapas diferentes que se suponen, cada una de las cuales destacan un aspecto importante de la administración.

Énfasis en las tareas

Enfoque característico de la escuela de administración científica. Administración científica es el nombre que recibió debido al intento de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración para lograr una gran eficiencia industrial.

Los principales métodos científicos aplicables a los problemas de la administración son la observación y la medición. La escuela de la administración científica fue iniciada a comienzos del siglo XX por el ingeniero estadounidense Frederick W. Taylor (1856-1915) considerado el fundador de la teoría moderna, originó una verdadera revolución en el pensamiento administrativo y en el mundo industrial de su época.

Su preocupación original fue tratar de eliminar el fantasma del desperdicio y de las pérdidas y elevar los niveles de productividad mediante la aplicación de métodos y técnicas de ingeniería industrial. La administración científica representa una primera aproximación teórica a los estudios de la administración empresarial y se situó inicialmente en el plano del trabajo individual de cada obrero, se basaba en su experiencia personal anterior para definir como relazaría sus tareas, en el que cada obrero tenía su esquema personal de trabajo originando disparidad entre las empresas, dificultando la supervisión, el control y la estandarización de utensilios y herramientas de trabajo.

Se basaba en la organización racional del trabajo del obrero que intentaba descubrir el método (the best way) que lo convertiría en un trabajador eficiente. Se parte de los cuatro principios de la administración científica de Taylor:

- Planeación: sustituir el criterio individual y empírico en el trabajo por métodos basados en procedimientos científicos, mediante la planeación del método.
- Preparación: seleccionar a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes, entrenarlos para que produzcan mas y mejor, de acuerdo con el método planeado. Se deben preparar también las maquinas, equipos de producción, distribución física y la disposición de herramientas y materiales, etc.
- Control: controlar el trabajo para certificar que se ejecuta de acuerdo a las normas establecidas y según el plan previsto.
- Ejecución: distribuir de manera distinta las funciones y las responsabilidades para que la ejecución del trabajo sea más disciplinada.

La técnica para llegar al método racional era el estudio de tiempos y movimientos (motion time study) y en subdividir las actividades mas complejas en actividades mas sencillas para facilitar su estandarización.

Los principales objetivos del estudio de tiempos y movimientos son:

- Subdivisión de las tareas para que los movimientos sean mas sencillos y rápidos.
- Desarrollo de estándares de movimientos más eficientes.
- Estándares para que las tareas sirvan para determinar escalas de pago y criterios de evaluación de los trabajadores.
- Descripción detallada de la tarea para ayudar en los procesos de reclutamiento y selección, orientación y entrenamiento de los trabajadores.

Algunos de los movimientos elementales son: buscar, escoger, pegar, transportar, separar, utilizar, inspeccionar, asegurar, unir, ubicar, etc.

Descubierta la mejor manera de realizar la tarea, esta se convierte en el método y el paso siguiente es el establecimiento del tiempo estándar en que un obrero realiza la actividad. La producción individual que llegaba a 100% de eficiencia se remuneraba de acuerdo con el número de piezas producidas (intereses salariales y materiales).

Énfasis en la estructura organizacional

El micro enfoque en la tarea de cada obrero se amplia a la estructura organizacional de toda la empresa, administrar se refiere sobre todo a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigiendo y controlando sus actividades.

Los enfoques son el de la teoría clásica de Fayol, la teoría de la burocracia y teoría estructuralista.

Teoría clásica

El enfoque anatómico y estructural de la empresa propuesto por Henri Fayol, con una visión sintética, global y universal pretende la síntesis de los diferentes órganos, sus relaciones y sus funciones dentro del todo. Para Fayol, las empresas poseen seis funciones básicas: funciones técnicas (relacionadas con el producto y servicio), función comercial (compra, venta e intercambio), función financiera (búsqueda y gerencia de capitales), de seguridad (protección de bienes y personas), contable (inventarios, registros, costos, estadísticas, etc.) y función administrativa (integración de las otras cinco funciones).

Para la función administrativa, Fayol acuña los elementos de la administración: Prever (futuro y programas de acción), Organiza (constituir el doble organismo material y social), Mandar (dirigir personal), Coordinar (esfuerzos colectivos) Controlar (verificar que todo ocurra de acuerdo con lo establecido).

Fayol elaboró una lista de los 14 principios, entre los que destacan:

- División del trabajo: especialización de cada uno de los órganos que componen la empresa.
- Autoridad y responsabilidad: Ambas deben estar equilibradas.
- Unidad de mando: recibir órdenes de un solo superior.
- Principio de jerarquía: cualquier nivel debe estar subordinado por una escala jerárquica superior.
- Departamentalización: división del trabajo en órganos para la especialización y homogeneidad de las personas de un mismo proceso.
- Coordinación: distribución ordenada de las actividades de la empresa para obtener unidades de acción para un mismo fin.

Esta teoría se caracteriza por un enfoque para determinar cómo se debe conducir el administrador en todas las situaciones del proceso administrativo y cuáles son los principios gerenciales que debe seguir para obtener la máxima eficiencia.

Teoría de la burocracia

Es el segundo enfoque de la estructura organizacional de Max Weber, en el que el término burocracia tiene el significado técnico que identifica ciertas características de la organización orientada hacia la racionalidad y la eficiencia. El tipo "ideal" de burocracia presenta siete dimensiones:

- Formalización: definir por escrito todas las actividades (rutinas, procedimientos, normas y reglamentos, etc.)
- División del trabajo: cargo o posición definida por competencias específicas.
- Jerarquía: cada empleado está sometido a órdenes que guían sus acciones, garantizando unidad de control y que cada empleado tenga solo un jefe.
- Impersonalidad: enfatizar en los cargos y no en las personas, ya que las personas entran y salen pero los cargos se mantienen.
- Competencia técnica: selección y elección de candidatos en relación a estas, también se prevé el desarrollo de la carrera y las promociones siempre al juicio del superior.
- Separación entre propiedad y administración: los recursos utilizados por los burócratas no son propiedad de los mismos, con un alejamiento gradual del capitalista de la administración de su propio negocio.

- Profesionalización del empleado: los empleados de la burocracia son profesionales gracias a la división del trabajo, son asalariados de acuerdo con sus funciones, siguen carrera y no son propietarios de los medios de producción.

En otras palabras, burocracia, significa tipo de organización humana donde la racionalidad alcanza su grado mas elevado. Racionalidad significa adecuación de los medios para conseguir determinados fines. La burocracia es el intento de estandarizar el desempeño humano para lograr un objetivo organizacional: maximizar la eficiencia de la organización.

Las causas de las disfunciones residen en que la burocracia no tiene en cuenta la variabilidad del ser humano. A pesar de todas las limitaciones y desventajas, las grandes empresas multinacionales adoptan el modelo como forma de organización básica.

Teoría estructuralista

Desarrollada a partir de los estudios sobre limitación y rigidez del modelo burocrático, donde la organización se concibe como una distribución estática de piezas cuyo funcionamiento está previsto de antemano. Los estructuralistas introdujeron el concepto de sistema abierto. Se comprobó que la innovación y el cambio son fuente de conflictos en las empresas y que el conflicto es una importante señal de vitalidad, la administración del conflicto se convierte en elemento esencial y de múltiples aplicaciones.

Énfasis en las personas.

Es la fase de tratar sobretodo con personas, intenta destacarlas y dejar en segundo plano la estructura y las tareas. Este enfoque se denomina humanista y se divide en dos escuelas o teorías:

Escuela de las relaciones humanas

Es el enfoque más democrático y liberal de la TA. Esta escuela ignoró todos los conceptos desarrolladas por la teoría clásica como organización formal, autoridad, jerarquía, departamentalización, etc., para sustituirlos por conceptos desarrollados por la psicología como: motivación, incentivos, dinámica de grupo, comunicación, liderazgo, etc.

El administrador técnico de la teoría clásica dejó su lugar al administrador humanista y de aspectos sociológicos de la organización. Los planes de incentivos salariales pasaron de homo economicus a homo social, pues las necesidades psicologías son mas importantes que las de ganar dinero.

Se desacreditó a esta corriente al intentar ocultar dos lógicas diferentes: la del empresario –que trata de maximizar sus ganancias- y la de el trabajador –que intenta maximizar su salario- sin embargo, en esta escuela aun existe la premisa de que el hombre es un instrumento al servicio de la organización y no viceversa.

El concepto de relaciones humanas se ha usado para manipular de manera encubierta a los individuos, mas que una filosofía administrativa saludable y correcta. En otro sentido representa una reacción saludable contra el énfasis en el control jerárquico rígido y trabajo programado, estimulando la espontaneidad de los trabajadores. Los humanistas coinciden en que las organizaciones de gran tamaño tienden a frenar el crecimiento individual y el autodesarrollo, lo cual conduce a la apatía, desperdicio de capacidades humanas y a actividades como huelgas, reducción del trabajo y competencia destructiva.

Teoría del comportamiento en la organización

Surge con el libro de Herbert en el cual el autor desarrolla una teoría en la que se afirma que la decisión es más importante que la ejecución posterior. A partir de ahí las empresas se conciben como sistemas de decisiones e intenta desarrollar estilos de administración capaces de potenciar las motivaciones individuales y se reduzcan los conflictos entre los objetivos organizacionales y los individuales.

En épocas recientes surge un movimiento de gran vitalidad denominado desarrollo organizacional orientado hacia estrategias de cambio planeado mediante elaboración de modelos de diagnostico, intervención y cambio que incluye modificaciones estructurales y de comportamiento.

Énfasis en la tecnología

Con la llegada de la tecnología de la información puesta al servicio de la empresa se empezó a moldear su estructura y a condicionar su funcionamiento. Algunos autores llegaron a afirmar un “imperativo tecnológico” tomándose la tecnología como variable independiente y la estructura organizacional que la utiliza como variable dependiente.

La teoría situacional, se encargó de concentrarse en la tecnología, preocuparse por el ambiente y definir un enfoque más amplio respecto al diseño organizacional.

Énfasis en el ambiente

Es la fase en que enfrentar las demandas del ambiente y obtener la máxima eficacia es esencial en la administración.

Se comprobó que no bastaba estudiar las variables endógenas de la empresa, había también que estudiar las exógenas que influyen profundamente en sus aspectos estructurales y de comportamiento., de esta manera se explicaron mejor ciertos aspectos y los procesos operacionales utilizados.

Surgió con el nacimiento de la teoría situacional, en la cual no existe una “mejor manera” de organizar la empresa puesto que dependen de las características ambientales que la rodean. El énfasis en el ambiente marca la ampliación máxima del objeto de estudio de la administración.

La administración en nuestros días

La evolución de la teoría administrativa permite demostrar el efecto acumulativo y gradual de las diversas teorías y sus diferentes aportes y enfoques, todas las teorías son válidas, aunque tengan en cuenta sólo una de las cinco variables básicas, puesto que cada una surge como respuesta a los problemas empresariales más importantes de su época. El administrador debe conocerlas muy bien para tener a su disposición una gama de alternativas en cada situación.

Actualmente tienden a combinarse en relación al giro de la empresa. Por ejemplo, en la industria automotriz se utilizan los principios de la administración científica en las líneas de montaje, y los principios de la teoría clásica y neoclásica en su estructura organizacional; su organización empresarial en conjunto puede explicarse mediante la teoría de la burocracia, sus supervisores son preparados según el enfoque de la teoría de las relaciones humanas, mientras que los gerentes se preocupan por aplicar la teoría del comportamiento organizacional.

Las relaciones de estas empresas con su comunidad se estudian desde la óptica de la teoría estructuralista y la situacional y su interrelación con la tecnología se explica a través de la teoría situacional.

El estado actual de la TA es bastante complejo, pues enfoca su objeto de estudio de varias maneras y agrupa un gran abanico de variables que deben ser tenidas en consideración. Se estudia la administración desde el punto de vista de la interrelación e interdependencia de las cinco variables principales (tarea, estructura, personas, tecnología y ambiente). En una subunidad especializada (departamentos), algunas de estas variables pueden tener un papel predominante.

Conclusión

A medida que la administración enfrenta nuevos retos y situaciones, las teorías administrativas requieren adaptar sus enfoques o modificarlos por completo para que sean útiles y aplicables.

Actualmente, la tarea administrativa es incierta y excitante, pues enfrenta cambios y transformaciones llenas de ambigüedad e incertidumbre, la atención del administrador está dirigida a eventos y grupos situados dentro o fuera de la empresa, los cuales le proporcionan información contradictoria que dificulta su diagnóstico y la comprensión de los problemas que debe resolver o de las exigencias de la sociedad, clientes, proveedores, competidores, subordinados, etc., originando profundos cambios que sobrepasan la capacidad del administrador para acompañarlos de cerca y comprenderlos de manera adecuada.

La inflación exige cada vez mayor eficiencia en la administración de las empresas para obtener mejores resultados con los recursos disponibles y los programas de reducción de costos de energía, materias primas y fuerza laboral. La competencia se vuelve cada vez más aguda, a medida que aumentan los mercados y negocios, también crecen los riesgos de la actividad empresarial. El resultado es una urgencia por crear productos y servicios con inversión en la investigación y desarrollo.

Las empresas deben enfrentar todos estos desafíos, presiones y amenazas, puesto que en el futuro serán mayores y la única arma con que cuentan serán sólo los administradores inteligentes y bien preparados, que deben saber cómo adecuar y adaptar las principales variables empresariales entre sí. El poder pasó a mano de los hombres de conocimiento, y no de los que poseen experiencia, el conocimiento se ha convertido en el capital principal, el centro de costo y el recurso esencial de la economía, debido a que estamos en la era del capital intelectual.

Bibliografía

Bateman, T. Snell, S. (2009). *Administración: liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8ª ed.). Cd. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (9a ed.). Cd. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a ed.). Cd. México: Mc Graw Hill.

Koontz, H. Weihrich, H. Cannice, M. (2008). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. (14ª ed.). Cd. México: Mc Graw Hill.

Agradecimiento

Sincera gratitud al Instituto Tecnológico de Orizaba, por convertirse y continuar imperando como el hogar progenitor de nuestra formación profesional. A la División de Estudios de Posgrado e Investigación (DEPI), por alentarnos a la búsqueda de un mejor futuro. Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) por el apoyo y el respaldo que nos brinda. Finalmente y de manera especial, al Dr. Fernando Aguirre y Hernández, pionero en la construcción de una visión y resultados diferentes.