

Evolución de la Administración y la Teoría Administrativa

FUNDAMENTOS DE INGENIERÍA ADMINISTRATIVA
IRIS EUNICE SÁNCHEZ FIGUEROA

Evolución de la Administración y la Teoría Administrativa

La intensidad con la que el hombre desea cubrir una necesidad es relevante desde tiempos inmemorables, cuando la presencia de la razón en el pensamiento humano lo lleva a la búsqueda de diversos factores que auxilien a la subsistencia del mismo. He aquí la entrada funcional de la administración como factor relevante en cada actividad que marca al hombre en el día a día, a través de su adaptación al entorno y el desarrollo continuo que presenta hasta la actualidad.

La evolución no sólo se ostenta ante la presencia de las personas sino en todo el habitat natural que prevalece sobre este planeta incluso más allá del mismo, sin embargo, el hombre ha tenido relevante influencia sobre el cambio constate que hoy se vive. Algunos autores como (Robbins, Coulter, & Dávila Martínez, 2005) marcan el auge administrativo en dos acontecimientos representativos para la humanidad: La Gran Muralla China y las pirámides de Egipto, pero, ¿Qué hay más allá de estas pruebas distintivas en la historia?

Este artículo tiene como principal finalidad brindarle al lector el conocimiento previo de los inicios y evoluciones que ha tenido la administración como parte fundamental en la vida del ser humano. Abordando temas de interés común sobre la historia y conceptualización de la teoría administrativa, aportaciones relevantes, así como puntos de vista propias del autor.

Concepto de Administración

En principio, el significado de la palabra *administración* tiene consigo diversas interpretaciones, partiendo desde el punto de vista científico teniendo un mismo proceso para la aplicación de la misma. Desde la antigüedad, para los autores (Alonso Munguía; Ocegueda Melgoza, 2006) este término fue mencionado por el filósofo Sócrates (470 – 399 a. C.) quien expone su apreciación por la administración como la “habilidad personal separada del conocimiento técnico y de la experiencia”.

Y es que, a diferencia de otras ciencias, la administración es propia del ser humano que lo inclina cada día a manejar los recursos con los que interactúa diariamente. Como anteriormente se mencionaba, existe un sinfín de significados al hablar de administración a

los que se añaden conceptos de eficiencia, eficacia, coordinación, mejora, oportunidad, análisis, entre muchos otros obteniendo una gama representativa para este término.

No obstante, es necesario visualizar las definiciones que se han ido abordando a través del tiempo para finalmente darle sentido a lo que cada autor quiere expresar y a partir de una interpretación individual crear una definición clara de ésta. Los autores (Münch; García, 2012) toman representativamente las siguientes definiciones de los tratadistas más prestigiados y recientes.

- *Henry Sisk y Mario Sverdlik*. Es la coordinación de todos los recursos a través del proceso de planeación, dirección y control, a fin de lograr objetivos establecidos.
- *Robert F. Buchele*. El proceso de trabajar con y a través de otras personas a fin de lograr objetivos de una organización formal.
- *Harold Koontz y Cyrill O'Donnell*. Es la dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes.
- *Isaac Guzmán Valdivia*. Es la dirección eficaz de las actividades y la colaboración de otras personas con el fin de obtener determinados resultados.
- *George R. Terry*. Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno.
- *American Management Association*. La administración es la actividad por la cual se obtienen determinados resultados a través del esfuerzo y la cooperación de otros.
- *José A. Fernández Arena*. Es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.

-
- *Joseph L. Massie*. Método por el cual un grupo en cooperación dirige sus acciones hacia metas comunes. Este método implica técnicas mediante las cuales un grupo principal de personas (los gerentes) coordinan las actividades de otras.

Tomando en cuenta otras definiciones aportadas por (Muñoz Luna, 2010):

- *Henry Fayol* (considerado como el verdadero padre de la moderna Administración), dice que "administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar".
- *Peterson and Plowman*: "Una técnica por medio de la cual se determinan, clarifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular".
- *F. Morstein Marx* la concibe como: "Toda acción encaminada a convertir un propósito en realidad positiva"... "es un ordenamiento sistemático de medios y el uso calculado de recursos aplicados a la realización de un propósito".

Analizando las definiciones anteriores, se tiene en común diversos factores que orillan a definir a la administración como: "El logro de un objetivo/meta que por medio de la colaboración específica de una o más personas mediante la efectiva aplicación de métodos o herramientas se obtiene el resultado deseado".

Sin embargo, esta conceptualización abarca más que una efectiva aplicación de métodos; contiene un proceso de planeación, organización, dirección y control de todas las actividades que constituyan el logro de una meta. Teniendo como elementos principales la coordinación de los recursos utilizados y el involucramiento de las personas.

Antecedentes Históricos

La historia del hombre es dividida en dos periodos: La prehistoria y la historia. Donde en el primero abarca el origen y bases del hombre antes de tener registros de escritos sobre el mundo, que una vez surgidos dichos escritos dan inicio al periodo de historia conformado por la edad antigua, media, moderna y contemporánea.

Partiendo de la teoría descrita por Darwin y Federico Engels sobre los antepasados del hombre (los monos), el autor (Hernández, 2014) menciona que “estos animales, precisamente por su condición de manada, desarrollaron, más que otros seres vivos, tres partes de su cuerpo: La mano (que da lugar al surgimiento del dedo pulgar en forma diferenciada de otras especies), las cuerdas vocales (que dieron la actual capacidad para poder comunicar) y el cerebro (que aporta la capacidad de los humanos para razonar y sentir emociones)”.

Infiriendo que sobre esta teoría la administración tuvo lugar en estos animales ya que su forma de generar grupos y organizaciones da lugar a una característica propia de la misma. No obstante, el tipo de administración de los monos es diferente a la actual.

Dejando a un lado las teorías del origen de las personas se encuentra la *época primitiva*, en donde la lucha a la que se enfrentó el hombre por sobrevivir en la faz de la tierra lo orientó a buscar métodos y técnicas donde obtuviera el control sobre los factores externos e internos en los que se desenvolvía. Sus necesidades fisiológicas obligaban a la búsqueda de alimentos, encaminándolo a la cooperación de otro para realizar ciertas actividades las cuales no podía realizar por sí solo.

La principal actividad que se caracteriza en este tiempo es la caza y recolección de frutos silvestres, orientando al hombre a perfeccionar sus técnicas de obtención de vestido y alimento mientras inconscientemente formaban grupos sociales imponiendo un líder que dirigía a los demás para el logro de sus objetivos.

En el *periodo agrícola* las actividades eran más complejas, el hombre pasa de ser nómada a establecerse en un determinado sitio. La actividad primordial sobre este tiempo es la agricultura y ganadería, donde fue necesario perfeccionar no sólo las actividades si no el manejo de personas dentro de las sociedades.

Es distinguido el trabajo por división en sexo y edades, así como el establecimiento de sociedades y el pago de tributos en especie lo que caracteriza las actividades administrativas a las que recurrían durante esta época.

Pasando a otro periodo de tiempo como la *antigüedad grecolatina*, el esclavismo como parte fundamental de la misma, describió a la administración como forma rígida y dura para la organización de las personas. Llevando la productividad a índices realmente bajos y apatía por los esclavos para realizar las actividades.

Otro punto en la historia fue la época Feudal, que tal como lo menciona el autor (Gaytán, 2005) “Del seno no la economía feudal surgió el capitalismo comercial (etapa mercantilista), éste evolucionó luego hacia un capitalismo industrial (etapa librecambista), y posteriormente el capitalismo monopólico y financiero (fase imperialista)”

A partir de ésta etapa la agricultura y materia manufacturera se inclinó por un régimen de servidumbre. El sistema feudal consistía en el intercambio de bienes por servicios, teniendo origen en la edad media cuando cayó el imperio romano finalizando así la edad antigua y dando inicio a la edad media.

La Revolución Industrial como impacto en la historia

Para el autor (Robbins, 2010) “En la historia de la administración hay dos hechos particularmente importantes. Primero, en 1776, Adam Smith publicó *La riqueza de las naciones*, libro en el que argumentó las ventajas que generaba para las organizaciones y la sociedad la división del trabajo, así como, la descomposición de los trabajos en tareas especializadas y repetidas. La segunda influencia importante, previa al siglo XX, fue la Revolución Industrial, que se inició en Inglaterra y cruzó el Atlántico a finales de la Guerra Civil estadounidense.”

Cabe mencionar que uno de los principales descubrimientos e invenciones fue la máquina de vapor, el cual propició el desarrollo de esta revolución (Alonso Munguía; Ocegueda Melgoza, 2006). Durante este periodo, se tuvieron cambios representativos al sustituir la fuerza humana con máquinas que era capaces de hacer el trabajo de más de 10 personas, disminuyendo económicamente los precios de fabricación requiriendo de la administración en todos los recursos que formaban parte de las fábricas.

Según (San Juan, 1993) por revolución industrial “se suele entender el proceso por el cual las innovaciones tecnológicas relacionadas con la posibilidad de disponer de una fuente de energía compacta, de gran potencia transportable y más barata que las anteriormente existentes”.

La influencia de la administración se percibía en todos los procesos de las organizaciones al tener que pronosticar la demanda, organizar al personal, distribuir las actividades de las personas y estar pendiente de las materias primas para la producción de bienes. Sin embargo, el trato del recurso humano fue decadente, se enfrentaba a riesgos laborales altos, los horarios eran excesivos y no hablar en las condiciones ambientales que se presentaban.

Así, pues surgió la necesidad de una especialización por las actividades complejas existentes, llevando a cabo el desarrollo de investigaciones en busca de la mejora en los procesos de manejo en las fábricas, que aumentaran la productividad de las personas manteniéndolas en condiciones favorables para su buen desempeño.

Evolución de la Teoría Administrativa

Con base la definición aportada por la (Real Academia Española, 2017), el concepto de *Teoría* es definido como “Hipótesis cuyas consecuencias se aplican a toda una ciencia o a parte muy importante de ella”. En donde la teoría de la administración da lugar a principios del siglo XX, surgiendo de las necesidades sociales presentadas en esta época.

Como anteriormente se mencionaba, a partir de la revolución industrial que tuvo incrementalmente un valor sobre la sociedad, lo orilló a buscar mejoras sobre los procesos administrativos en los recursos de las organizaciones, dando así lugar a las teorías clásicas de la administración.

Dentro de este enfoque dominante convergen los trabajos de dos ingenieros pioneros en la administración; el estadounidense Frederick Winslow Taylor (1856 1915) quien desarrolló la *Teoría de la Administración Científica* y el Francés Henry Fayol (1841 - 1925) quien desarrolló la llamada *Teoría Clásica de la Administración*. Ubicando dentro del mismo el

trabajo del sociólogo alemán Max Weber y su *Teoría de la Burocracia* (Macias & Vidal, 2002). Partiendo de estas teorías las descripciones de las mismas a continuación.

Teoría de la Administración Científica

Frederick Winslow Taylor conocido como padre de la administración científica vivió las consecuencias que dejó en su paso la Revolución Industrial, despertando en él la necesidad de transformar y dar un giro a la situación que se estaba presentando dentro de las organizaciones.

Uno de los principales problemas eran los tiempos muertos que los trabajadores tenían pues con el pensamiento de incremento de rendimientos en su labor, habría despidos injustificados para todos, a lo que Taylor fue capaz de detectar al igual que los tiempos innecesarios en las rutinas de trabajo.

Las aportaciones que realizó Taylor fueron significativas, pues dieron origen a sus principios de administración llevando a definir parámetros que mejoraran la eficiencia en la producción, de manera que involucren el uso del método científico y así poder determinar una mejor forma de hacer el trabajo.

De este modo, aparecieron los primeros incentivos hacia los trabajadores, motivándolos a realizar su labor a cambio de una buena remuneración. Otro factor que Taylor aportó fue que al ver la existencia de actividades que no agregaban valor a los procesos productivos, comenzó con la recopilación de tiempos de cada actividad mediante el cronometraje del mismo, obteniendo así el establecimiento de estándares y eliminación de tiempos muertos.

La teoría de la administración científica tuvo su influencia no sólo en las organizaciones, sino que de forma ocurrente despertó la curiosidad de los Gilbreth, quienes fueron los seguidores más notables de Taylor. Frank Gilbreth y su esposa Lillian se involucraron de fondo en el estudio de tiempos y movimientos que Taylor había dicho, así que realizaron diferentes aportaciones como su micro cronómetro para registrar el movimiento y tiempos de las actividades de los trabajadores y así poder eliminar actividades innecesarias.

Teoría Clásica de la Administración

Continuando con Henry Fayol nacido en Constantinopla. Al igual que Taylor vivió las consecuencias que dejó la Revolución Industrial, así como la primera Guerra Mundial. La exposición de su teoría fue publicada en 1916, donde su principal enfoque fue dirigido hacia el aumento de la eficiencia dentro de la empresa a través de la composición y estructura que involucre a la organización.

Fayol afirmaba que la administración era una práctica común del ser humano que involucraba en todas sus actividades, así que creó 14 principios que, según él, podían ser aplicados en todo tipo de organizaciones como hospitales, escuelas e incluso el propio hogar. Fue Fayol quien introduce el proceso de administración como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, teniendo hasta la fecha este proceso realizado en todas las empresas.

Teoría de la Burocracia

Desarrollada por el sociólogo alemán Max Weber quien propone como organización ideal la burocracia. Esta consiste en enfatizar la estructura organizacional y cuyas funciones son de especialización, estructuración, predicción, estabilidad, racionalidad y democracia. El modelo burocrático se asemeja a la teoría de Taylor en cuanto a su filosofía puesto que ambas tienen en común las funciones descritas anteriormente.

Sin embargo, Weber enfatizaba que esta teoría de burocracia “ideal” no existía en realidad, pero iba dirigida a empresas que manejaran grupos grandes que actualmente toman como base las organizaciones de gran tamaño.

Teoría de las Relaciones Humanas

Tiene sus inicios en el año de 1920 en Estados Unidos por el creador de la primera Escuela de las Relaciones Humanas: Elton Mayo. Destaca al factor humano en las organizaciones como ser social, donde Elton despierta su curiosidad por el estudio de una planta (Hawthorne 1924 -1932) que determina a la organización como un organismo social.

La experimentación que se obtuvo de esa planta en un principio era realizada por diferentes investigadores quienes establecían una hipótesis inicial de la relación entre productividad y condiciones de trabajo, siendo que al mejorar las condiciones de trabajo a su vez mejoraría la productividad. Sin embargo, los resultados fueron contradictorios y fue aquí donde Elton comenzó sus investigaciones, obteniendo de igual forma variaciones.

Las conclusiones de Elton Mayo fueron que estos resultados se debían a factores que no se podían controlar como la observación que recibían las trabajadoras y esto hacía que se generara un sesgo en la información obtenida. Lo que inclinó a Mayo a formular el “efecto Hawthome” o individuos reaccionan positivamente al hecho de que se ocupen de ellos para mejorar su situación, sobre todo cuando tienen una posición débil en la empresa" (Stoner, 1995), reconociendo así la importancia del grupo para el trabajo individual (Macias & Vidal, 2002). Es aquí como Mayo pensaba que la conceptualización que se tenía de que el hombre se motivaba a trabajar mediante incentivos económicos debía pasar a ser a segundo plano, teniendo como principal motivación la satisfacción personal y laboral.

Teoría Científica del Comportamiento

Partiendo del pensamiento de Elton Mayo sobre el “hombre social”, los científicos determinaban al hombre como el seguir su motivación mediante la autorrealización, teniendo como punto importante que las organizaciones se adapten a las necesidades del trabajador ya que es considerado un factor importante para el logro de sus objetivos. Así pues, esta teoría es llamada también como teoría de las necesidades y motivaciones.

Un importante aportador hacia esta teoría es el estadounidense Abraham Maslow. Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales (necesidades secundarias) (Chiavenato, 2011).

Esta pirámide parte de las necesidades fisiológicas como el nivel más básico pues estas consisten lo esencial que requiere el ser humano para subsistir, seguido de la seguridad como

parte importante para las personas en la búsqueda de protección física y mental. El siguiente nivel son las necesidades sociales donde involucra la socialización y aceptación con las personas que el ser humano interactúa. Continuando con las necesidades de aprecio donde parte de la autoestima del individuo y la autovaloración que éste tenga. Finalizando con la autorrealización que originan la motivación de superación que el ser humano se distingue.

Otra aportación importante hacia esta teoría fue la de Douglas McGregor quien supone la conducta humana con dos concepciones denominados: Teoría X y Teoría Y. Estos supuestos obtienen significados opuestos hacia el hombre y la administración del mismo.

Por un lado, con la teoría X el hombre es motivado económicamente, y las emociones son irracionales lo que impide el relacionarlo con el interés del individuo, siendo incapaz el hombre de obtener autocontrol y autodisciplina. Por otro lado, la teoría Y señala que el hombre trabaja por decisión propia, su motivación por la realización del trabajo es natural y es capaz de asumir sus propias responsabilidades.

Siglo XXI y los retos de la Administración

A partir de la trayectoria que la administración ha tenido como función sobre el ser humano, en épocas pasadas se observa el descubrimiento de nuevas técnicas y métodos que agregan valor al desarrollo de la administración. Sin embargo, en la actualidad se encuentran cambios fuertes surgidos a finales del siglo XX y principios de éste con la aparición de Tecnologías de Información y los esfuerzos por la calidad en todo proceso.

Nos encontramos en plena era de la información donde el avance y mejora continua se encuentra al auge de toda organización incluso del mismo hombre. Abordando a la administración un papel fundamental para dar inicio a cualquier actividad elaborada por las personas. La competitividad se acrecienta cada orillando a todo proceso a ser mejorado.

Sin embargo, como menciona (Martínez, 2005) “los conocimientos adquiridos durante el siglo pasado aún siguen vigentes en los procesos económicos, administrativos y organizacionales actuales, incluso sociales, y conducen a una paradoja entre una organización innovadora, auto-organizada, dispuesta al aprendizaje continuo, capaz de adaptarse a las contingencias del medio, del mercado y del mundo y a su vez la aparición de modas

efímeras... recetas mágicas... que intentan globalizar, sintetizar, minimizar y unificar los problemas organizacionales y administrativos y sus soluciones... Es en este sentido que se plantea un reto para la administración del siglo XXI.”

A pesar de los esfuerzos de organizaciones de nivel tercermundista, existen aún empresas que mantienen arraigado los métodos rígidos sin empatía por sus trabajadores. La cultura de cada país es fuertemente diferenciada y más aún la cultura organizacional que prevalece entre el hombre. La administración debe enfrentar a cambios y adaptaciones constantes que hagan valer la pena los esfuerzos realizados por quienes brindaron aportaciones importantes que hoy día siguen auxiliando en el mejoramiento del ser humano.

Referencias

Alonso Munguía; Ocegueda Melgoza, E. G. Vi. (2006). *Teoría de las Organizaciones*.

Ediciones Umbral.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

Gaytán, R. T. (2005). *Teoría del comercio internacional*. Siglo XXI.

Hernández, Z. T. (2014). *Teoría General de la Administración, 2a*. Grupo Editorial Patria.

Recuperado a partir de

<http://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=LtLhBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=%22general+de+la+administraci%C3%B3n+.....%22+%22behaviorista+o%22+%22del+establecimiento+de+metas+.....%22+%22y+objeto+de+la+administraci%C3%B3n....%22+y+la+teor%C3%ADa+cl%C3%A1sica+.....%22+%22cr%C3%ADtica+de+la+escuela+de%22+&ots=xGsm2zT1V&sig=A30rUD2CA8e4i1u7CxzC11BPXbk>

-
- Macias, A. M., & Vidal, A. A. (2002). Evolución de la teoría Administrativa. Una visión desde la Psicología Organizacional. Recuperado a partir de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>
- Martínez, J. (2005). Administración y Organizaciones: Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo, 8, 67–97.
- Münch; García, L. J. G. (2012). *Fundamentos de Administración* (9, reprint ed.). México: Trillas.
- Muñoz Luna, A. (2010). *Sistema de mejoras al proceso de planeación para la ejecución de proyectos optimizando tiempos y costos de las empresas constructoras en el Estado de Nuevo León*. Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado a partir de <http://eprints.uanl.mx/5635/1/1080194742.PDF>
- Real Academia Española, A. (2017). Diccionario de la lengua española - Edición del Tricentenario. Recuperado el 7 de febrero de 2017, a partir de <http://dle.rae.es/?id=ZVMWXXy>
- Robbins, S. P. (2010). *Administración* (Décima edición). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., & Dávila Martínez, J. F. J. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- San Juan, C. (1993). *La Revolución industrial*. Ediciones AKAL.