

PRINCIPALES AUTORES QUE MODIFICARON LA HISTORIA DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración desde que empezó a concebirse como una teoría a principios del siglo XX se ha visto enriquecida por la aportación de grandes hombres y mujeres que a través del tiempo han realizado magníficos aportes para el manejo de las organizaciones, desde la administración científica encubada en la década de los 20's hasta la globalización y conocimiento que hacen su aparición a finales del mismo siglo se han alcanzado diversos objetivos.

El siguiente es un cuadro representativo de las principales Teorías administrativas especiales, así como de los autores principales que ayudaron a enriquecerlas, emitido por la Escuela de Negocios de Harvard.

	Administración Científica	Regulación Gubernamental	Mercadotecnia y Ventas	Estrategia y cambio social	Competitividad y Reestructuración	Globalización y conocimiento
PERIODO	1922 -1931	1931-1946	1946-1960	1960-1972	1972-1988	1988 -
AUTORES	Frederick Taylor Henry Fayol Mary Parker Follet Lilian Gilberth	Elton Mayo Abraham Maslow	Hebert Simón Peter Ducker	Douglas McGregor Frederick Herzberg	Henry Minzberg Cris Argyris	Roberth Kaplan David Norton C.K.Prahalad

A partir de este punto se hará una breve reseña de cada uno de los colaboradores de estas teorías, así como realizar un análisis general de las aportaciones más brillantes que han tenido hacia este concepto.

ADMINISTRACION CIENTIFICA O TRADICIONAL

Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915)

Ingeniero mecánico y economista, nacido en 1856, en el seno de una familia acomodada de la sociedad de Filadelfia, erguido bajo principios de disciplina y devoción al trabajo, es considerado como el padre de la administración científica.

Su teoría fue basada en la observación directa, en la descripción minuciosa de las actividades realizadas por la base obrera, la tarea era desmenuzada en diversas actividades simples las cuales eran cronometradas para evitar la aparición de tiempos muertos, pensaba que los trabajadores únicamente producían una tercera parte de su capacidad, dedico 20 años de su vida a “encontrar la mejor manera” de realizar cada actividad.

A lo largo de su vida Taylor intenta desarrollar métodos, y establecer innovaciones completamente técnicas para que las organizaciones pudieran realizar sus actividades con mayores estándares de productividad. Establece el salario a destajo en relación directa al tiempo de producción estimado, motivando así la intensificación del ritmo de trabajo por obrero.

Durante su vida escribe varios libros, siendo su obra maestra “The principles of Scientific Management” – “Principios y métodos de gestión científica” publicado en 1911, dentro de esta obra expone como aplicar los métodos científicos en busca de la optimización del tiempo para maximizar la productividad.

En la era de Taylor se empieza a identificar a la administración científica como una filosofía cuyo objetivo es la obtención de mejores resultados en base a un método científico, defiende que el aumento de la eficiencia se desarrolla de abajo hacia arriba, es decir del obrero hacia el supervisor, director, etc.

Henry Fayol (1841 – 1925)

Ingeniero civil en minas y pionero de la investigación de la administración aplicada nacido en Constantinopla Turquía en 1841. La metodología que Fayol desarrollo consistió en observar hechos, realizar experiencias y extraer reglas

Fayol concibe que los deberes de un administrador consisten en Planear, Organizar, Dirigir, Coordinar y Controlar, define la administración como un todo y un conjunto de procesos, dentro de sus ideología recomendaba priorizar la información verbal sobre la formal por escrito

Su principal obra fue: "Administration industrielle et generale" - "Administración industrial y general" publicada en Francia en 1916 donde indica la estructura de una organización dividiendo las operaciones comerciales e industriales en seis grupos:

Funciones técnicas, Funciones Comerciales, Funciones Financieras, Funciones de seguridad, Funciones Contables, Funciones administrativas (la cual agrupa las cinco anteriores)

Dividió la administración en catorce principios generales: División del trabajo, Autoridad, Disciplina, Unidad de dirección, Unidad de mando, Subordinación del bien individual al bien común, Remuneración, Centralización, Jerarquía, Orden, Equidad, Estabilidad personal, Iniciativa, Espíritu de equipo (Solís Carmona, 2013)

Mary Parker Follet (1868- 1933)

Licenciada en economía, gobierno, leyes y filosofía nacida en Nueva Inglaterra Massachusetts, considerada una mujer fuera de sincronía con el tiempo que transcurría, anticipo la idea conceptual del control en las organizaciones. Su análisis de la conceptualización del control en las organizaciones fue plasmado en publicaciones realizadas en la década de los años 20's.

Sus discursos y escritos sobre la nueva conceptualización de la administración llamaron la atención de Taylor y Fayol, consideraba como elementos esenciales de la administración la coordinación, autoridad y atención.

Lilian Moller Gilberth (1878-1972)

Psicóloga estadounidense nacida en el estado de California, iniciadora en la observación y estudios del movimiento, autora del libro “La psicología en el lugar de trabajo”. Entre sus contribuciones más notables esta la elaboración de un libro en el cual da respuesta a las preguntas más comunes de la teoría de Taylor.

El objetivo principal de Gilberth fue determinar con exactitud la fatiga derivada de la realización de cualquier trabajo, tratando de eliminar la que se consideraba innecesaria, en su obra “El mejor trabajo del mundo” Lilian detalla la realización de estudios del movimiento.

Creadora junto con su esposo Frank de “therbligs” que es el movimiento obrero subdividido en 17 unidades diferentes (“Frank y Lillian Gilbreth”, 2008)

REGULARIZACIÓN GUBERNAMENTAL

Elton Mayo (1880-1949)

Psicólogo Industrial Australiano nacido en 1880, investigador de la escuela de Harvard, realizó experimentos e investigaciones donde concluyó que el factor social posee más poder de motivación en el trabajo que las remuneraciones económicas, que la clave para el comportamiento de los trabajadores, era involucrarlos en los cambios de las condiciones de trabajo.

Defendió la idea de que los conflictos entre los administradores y los trabajadores era inevitable a lo largo del tiempo, sin embargo podía ser resuelta cuando cada una de las partes podía entender el punto de vista del otro.

En su teoría trata de integrar al factor humano hacia los objetivos de la empresa.

Abraham Maslow (1908-1970)

Psicólogo estadounidense nacido en la ciudad de New York en el año de 1908 creador del término “jerarquía de las necesidades” y de la “Pirámide de Maslow”, colocando en la base las necesidades fisiológicas y en la cúspide la auto realización, Maslow es considerado “El padre de la psicología humanista”

Entre sus principales publicaciones se encuentra: “A theory of human motivation” – “La teoría de la motivación humana”

Defendía la teoría de una adecuada motivación humana para la obtención de mejores resultados, incluyendo temas como: condiciones de trabajo, tipo de trabajo, apego, recompensas.

MERCADOTECNIA Y VENTAS

Heber Alexander Simón (1916-2001)

Economista y politólogo estadounidense nacido en Milwaukee en 1916, egresado de la universidad de Chicago donde inicio su trabajo en la “investigación de operaciones”, entre sus más notables publicaciones se encuentra: “*Administrative Behaviour: A Study of the Decision Making processes in Administrative Organisation*” – “*Comportamiento administrativo: Estudio de los procesos en la toma de decisiones en una organización*” en el año de 1997

Ganador del premio nobel de economía en el año de 1978. Entre sus principales aportaciones esta la teoría de la racionalidad limitada basada en la toma de decisiones económicas.

Simón utilizó el término “límites cognitivos” las limitantes humanas en el desarrollo de sus actividades.

Peter Ferdinand Drucker (1909 – 2005)

Doctor en leyes y pensador universal australiano, nacido en la ciudad de Viena en el año de 1909

Autor de más de 30 obras, entre sus principales publicaciones se encuentran “The end of economic man” – “El fin del hombre económico” y “The concept of the corporation” - “El concepto de corporación”. Conocido como el gurú de la gestión

Drucker buscaba una gerencia utópica, fue uno de los primeros en utilizar el término estrategia como parte de la administración, defendía la administración en base a resultados, con una planeación a largo plazo, con énfasis en la calidad, la educación, capacitación, mercadotecnia e insistió en identificar a todas las organizaciones como estructuras humanas y sociales antes que económicas.

ESTRATEGIA Y CAMBIO SOCIAL

Douglas McGregor (1906-1964)

Economista estadounidense nacido en el estado de Michigan en el año de 1906. Comparado con Henry Fayol en 1993 es nombrado como “el escritor de gestión más popular de todos los tiempos”.

Su principal trabajo fue “The human side of Enterprise” – “El lado humano de la empresa” Dentro de sus principales aportaciones afirma la existencia de dos estilos diferentes de gestión, llamándolas Teoría X (régimen controlador) y Teoría Y (régimen liberal comprometidos con la organización)

McGregor puso en marcha por primera vez la Teoría Y en el año de 1957 en la compañía P&G, obteniendo rendimientos superiores al 30%.

Frederick Herzberg (1923 – 2000)

Psicólogo estadounidense nacido en el estado de Massachusetts en 1923, creador del denominado “Enriquecimiento del trabajo” considerado como uno de los creadores de la teoría de la motivación .

Herzberg demostró que la satisfacción e insatisfacción del trabajo casi siempre son el resultado de diferentes factores, es decir no siempre se obtiene la misma reacción a los mismos factores.

Dentro de sus principales publicaciones se encuentra “Motivation to work”- “Motivación para trabajar” conteniendo tablas que Herzberg considera importantes que define como motivadores o factores de higiene.

Defendió que las personas solo están motivadas por la verdad, identifica como motivadores reales el logro, el avance, el desarrollo, etc.

COMPETITIVIDAD Y REESTRUCTURACIÓN

HENRY MINTZBERG (1939 -)

Profesor de origen canadiense nacido en 1939 .Su aportación más notable es la publicación de una articulo en 1975 donde describe un análisis realizado a un

grupo de gerentes donde define que su desempeño no es tan eficiente debido a que abunda en interrupciones y no dedica el tiempo suficiente a cada actividad , concluyo que “ el trabajo de gestión es fundamentalmente uno de procesamiento de información, sobre todo hablando y especialmente escuchando” (Hindle, 2008).

Divide la estructura organizacional en cinco partes:

- La estructura simple
- La burocracia de la maquina
- La burocracia profesional
- La forma divisionalizada
- La adhocracia

Cris Argyris (1923 – 2013)

Psicologo estadounidense nacido en New Jersey en 1923, autor de numerosas obras, dentro de las cuales destacan “On organizational Learning” –“Aprendizaje Organizacional”, “Teaching Smart people, how to learn” –“Enseñando a personas inteligentes, como aprender”.

Su pensamiento tiene como objetivo desarrollar propuestas acerca de “cómo se podrían volver a rediseñar las organizaciones para utilizar –más completamente de cuanto ha sido factible, hasta la actualidad –las energías y capacidades que los seres humanos pueden ofrecer” (Argyris 1979)

Buscaba que las organizaciones impulsaran al trabajador, para que este, pudiera ser productivo y se encuentre motivado al mismo tiempo, exponía la idea de que la organización deteriora de manera progresiva al trabajador, pero que este desgaste podía ser controlable.

Defendía el hecho de que era recurrente que las políticas de las organizaciones interfirieran de forma directa con el crecimiento de cada individuo, así que recomendaba que las dos partes tenían que ceder para llegar a un punto medio.

GLOBALIZACIÓN Y CONOCIMIENTO

Robert Kaplan (1952 -) Y David Norton (1941-)

Robert Kaplan, ingeniero, estadounidense nacido en 1952 y David Norton consultor estadounidense nació en 1941, fueron una de las parejas inseparables de la gestión, el principal objetivo era la medición del desempeño corporativo.

Desarrollaron el concepto de Balanced Scorecard que es una herramienta que comprende medidas de actuación, brindando la base adecuada para manejar un sistema de medición y gestión.

Kaplan y Norton revolucionaron la administración, tratando de dirigir la organización por medio de estrategias de negocio, mediante objetivos e indicadores.

Describen cuatro categorías de negocio: Procesos internos, formación y crecimiento, clientes y financieras, como aspectos que para que un negocio funcione de manera adecuada los cuales deberán ser considerados en los indicadores

Combaitore Krishnarao Prahalad (1941 - 2010)

Profesor de origen Hindú nacido en el año de 1941, egresado de la universidad de Harvard, entre sus principales publicaciones se encuentran "The Core Competence of the Corporation"- "La Competencia Fundamental de la Corporación" y "The Fortune at the Bottom of the Pyramid: Eradicating Poverty

through Profits” – “La fortuna en el fondo de la pirámide: erradicar la pobreza a través de utilidades”

El acuño un concepto al que llamo “El fondo de la pirámide” ahí describe que las personas consideradas en un estrato social bajo o “pobre” no debieran ser ignoradas por las grandes empresas, debido a que son un buen mercado para ellos.

BIBLIOGRAFÍA

Frank y Lillian Gilbreth. (2008, septiembre 5). *The Economist*.

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

Hindle, T. (2008). *Guide to management ideas and gurus*.

Solís Carmona, D. (2013). Análisis Comparativo de las Etapas Administrativas y su Aporte en la Gerencia de Proyectos.