



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORIZABA

MAESTRIA EN INGENIERÍA ADMINISTRATIVA

MATERIA: FUNDAMENTOS DE INGENIERÍA ADMINISTRATIVA

DR. FERNANDO AGUIRRE Y HERNÁNDEZ

ARTÍCULO:

EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN Y DE LAS TEORÍAS ADMINISTRATIVAS

PRESENTA: L.C.P. JORGE DAVID RODRÍGUEZ JUÁREZ

INTRODUCCIÓN

Desde el inicio de los tiempos y desde que el hombre tiene memoria ha existido el pensamiento administrativo en todas y cada una de las actividades que realiza.

El hombre primitivo, sociable por naturaleza, con la necesidad formar grupo para asentar una comunidad utilizó técnicas para cubrir sus necesidades como la caza y la pesca, con el paso del tiempo el implementar otras técnicas como la agricultura y ganadería. Siendo éstas ejemplo del progreso del hombre para dar soluciones a las problemáticas que se le han ido presentando; teniendo la capacidad poder coordinarse, realizar una toma de decisiones, establecer funciones y ejecutar.

Se pueden encontrar diversos aportes al pensamiento administrativo en la historia por los antiguos pueblos como los sumerios (primera civilización de que se tiene registro de operaciones comerciales y que elaboró la primera definición en el año 5000 a.C.), egipcios (que fueron los primeros en establecer diversos puestos de mando y las actividades de cada uno), griegos (ética y división del trabajo, administración pública), y romanos (el uso de principio piramidal para delegar autoridad).

Que ante el crecimiento demográfico de sus miembros les obligó a coordinar mejor los esfuerzos del grupo social formando civilizaciones, lo cual, dio inicio a la ciencia, literatura, religión, política y urbanismo.

Con el paso del tiempo ha habido personas que empezaron a estudiar y a escribir acerca de cómo hacer que las organizaciones sean más eficaces y eficientes, mucho tiempo antes de conocer a la Administración como tal y las teorías administrativas que existen hasta el día de hoy.

Por ésta razón es necesario saber los conceptos básicos de la Administración y las definiciones que le dan diferentes autores para tener fundamento e identificar su cambio con el paso del tiempo hasta nuestros días.

BREVE RECUENTO HISTÓRICO DE LA ADMINISTRACIÓN

Periodo Contribuyente Principales aportaciones

- 5000 A.C. Sumerios
Establecieron registros escritos para uso comercial y gubernamental.
- 4000-2000 A.C. Egipcios
Practicaban inventarios los inventarios. Llevaban diarios ventas e impuestos; desarrollaron una elaborada burocracia para la agricultura y la construcción a gran escala, emplearon a tiempo completo administradores y usaban proyecciones y planeación.
- 4000 A.C. Hebreos
Aplicaron el principio de excepción y la departamentalización, los Diez Mandamientos, la planeación a largo plazo y el tramo de control, así como leyes morales, agrícolas, sanitarias y de aspectos religiosos bien definido, la sociedad hebrea fue administrada a través de Patriarcas, Jueces, Reyes y los caudillos que se levantaron bajo el mandato divino de su creencia.
- 2000 – 1700 A.C. Babilónicos
Reforzaron leyes para la conducción de los negocios, incluyendo estándares, salarios y obligaciones de los contratistas.
- 500 A. C. Chinos
Establecieron la Constitución Chow y Confucio sentó las primeras bases para un buen gobierno.
- 500-200 A.C. Griegos
Desarrollaron la ética del trabajo; la universalidad de la administración (Sócrates); iniciaron el método científico para la solución de los problemas.
- 200 a.C. – 400 d.C. Romanos
Desarrollaron sistemas de fabricación de armamento, de cerámica y textiles; construyeron carreteras; organizaron empresas de bodegas; utilizando el trabajo especializado; formaron los gremios; emplearon una estructura de organización autoritaria basada en funciones.
- 300 d.C. – Siglo XX Iglesia Católica
Estructura jerárquica descentralizada con control estratégico y políticas centralizadas.
- 1300 d.C. Venecianos
Establecieron un marco legal para el comercio y los negocios.

CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN Y DEFINICIONES

El significado de la palabra Administración viene del latín, que se divide en ad (dirección o tendencia) y ministrare (obediencia o subordinación). Su significado es: aquel que realiza una función bajo el mando de otro.

En la actualidad el significado de la Administración es más complejo dependiendo de cada definición, podemos encontrar términos como: procesos, recursos, logro de objetivos, eficiencia, eficacia, entre otros, que cambian y dan más variedad al significado original de la Administración.

H. Fayol define el acto de administrar como “planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar”.

El Dr. George R. Terry define administración como: “La administración consiste en lograr que se hagan las cosas mediante otras personas”.

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

Para Henry Sisk y Mario Sverdlik, es: “la coordinación de todos los recursos a través del proceso de plantación, dirección y control, a fin de lograr objetivos establecidos”.

Para Harold Koontz y Cyril O'Donnell, es "el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos".

Para Robert F. Buchele es: “el Proceso de trabajar con y a través de otras personas a fin de lograr los objetivos de una organización formal”.

Para 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.

Para J. D. Mooney: "Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana". Esta definición se contrapone con la que el mismo autor da de lo que es la organización como: "la técnica de relacionar los deberes o funciones específicas en un todo coordinado".

Para Fritz Mostern Marx, “La Administración es toda acción encaminada a convertir un propósito en realidad objetiva, es el orden sistemático de acciones y el uso calculado de recursos aplicados a la realización de un propósito, previendo los obstáculos que pueden surgir en el logro del mismo es la acción de dirección y supervisión del trabajo y el uso adecuado de materiales y elementos para realizar el fin propuesto con el más bajo costo de energía, tiempo y dinero”

LOS ESCENARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Desde un principio la Administración fue considerada como un arte, al día de hoy es considerada como técnica y como ciencia.

Arte: Existía esta creencia al principio de los tiempos de los cuales se tiene documentación, porque hacía uso eficiente de los recursos, teniendo un mejor aprovechamiento, la creatividad e imaginación del talento humano para planear, organizar, dirigir y controlar para obtener los objetivos.

Técnica: Por medio del conocimiento de la Administración puede ser llevado a la práctica, mediante reglas y auxiliado por instrumentos para lograr cada uno de los pasos o fases de manera fácil y dinámica.

Ciencia: Dado que es la conjunción de conocimiento enfocado al estudio y comprensión de las organizaciones en cada una de las 5 fases de crecimiento de una empresa (Creación, Supervivencia, Éxito, Despegue, Madurez).

CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración es una ciencia compuesta por principios y técnicas cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible alcanzar.

Universalidad: La Administración puede aplicarse a cualquier actividad que se proponga realizar, en donde exista un organismo social que busque una coordinación sistémica de medios, que lleve a una toma de decisiones para conseguir los objetivos deseados mediante el proceso administrativo (planeación, organización, mando y control).

Especificidad: El pensamiento administrativo es específico ya que cuenta con características propias y distintas de otras ciencias y técnicas.

Simplificación del trabajo: Cumplir objetivos preestablecidos con el menor trabajo de cualquier actividad de manera rápida y efectiva.

Productividad y eficiencia: Son términos que están relacionados directamente al aplicar una buena administración encaminada al logro de los objetivos.

Flexibilidad: Los principios y funciones administrativas se adecúan a cualquier actividad o proceso.

Sistema de tiempo: Los elementos del proceso administrativo, están en continua ejecución en sus diferentes etapas de planeación, organizar, dirigir, controlar, etc.

Amplitud: Puede ser aplicada por todas las clases sociales y laborales de la empresa.

Instrumento de Valor: Por medio de la Administración se logran cumplir los objetivos trazados de una manera eficiente

La rigidez en la administración es inoperante, mientras sus conceptos, teorías y principios administrativos se adaptan a las necesidades propias de cada grupo social.

OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN

La Administración busca como fin solucionar y cubrir aspectos personales, de funcionalidad, sociales y corporativos.

- Personales, encontrar la manera de conocer las aspiraciones de cada elemento o integrante de la organización.
- Funcionalidad, el uso y manejo de procedimientos con sus herramientas, para realizar manera correcta las actividades que requiere la empresa u organización y que sean aprovechados los recursos.
- Sociales, la correcta interrelación de los individuos para cumplir con sus funciones y responsabilidades.
- Corporativos, Identificar áreas de oportunidad que sean de importancia para la organización, teniendo una visión completa del ambiente externo.

Los 14 principios de la Administración de Henri Fayol:

1. División del trabajo. Sea el que fuere el puesto de trabajo de un individuo, va a acumular experiencia y tener una mejor de sus habilidades, haciendo que sea más productivo.
2. Autoridad y responsabilidad. El poder dar órdenes a los subordinados, conociendo también la responsabilidad de su función
3. Disciplina. Los empleados o trabajadores deben obedecer y por otra parte la gerencia aporta la dirección de los esfuerzos conjuntos.
4. Unidad de mando. Que cada trabajador tenga un solo jefe en la línea de mando.
5. Unidad de dirección. La gente que realiza las mismas labores y que están en una misma área o departamento, deben tener los mismos objetivos en un solo plan en general. Esto asegura la unidad y coordinación.
6. Remuneración. En la labor de cada trabajo hay un pago pecuniario como remuneración por su esfuerzo y logro de objetivos y metas a determinado plazo. Para Henri Fayol no existe un sistema de remuneración perfecto.
7. Subordinación del interés individual al general. Las metas de la empresa siempre van a estar por encima de las metas individuales de cada empleado.
8. Centralización (Descentralización). Depende de la estructura de cada organización.
9. Cadena escalonada. Vista de arriba hacia abajo establece la autoridad jerárquica de cada uno de los puestos de la empresa y vista de manera horizontal los canales de comunicación entre áreas.
10. Orden. De los recursos materiales y humanos de la organización, para la disminución de tiempo y manipulación de los materiales y la organización y selección de elementos humanos.
11. Acción. Trato amable y justo a los empleados buscando una equidad para el funcionamiento de un negocio.
12. Estabilidad en el puesto. La seguridad transmitida a los empleados al tener la seguridad de mantenerse en su puesto y tener un mejor desempeño.
13. Iniciativa. Se permita a todo el personal manifestar iniciativa en alguna tarea o proceso. Esto implica que los gerentes deben sacrificar su vanidad.
14. Espíritu de equipo. Con la Administración se debe motivar a los empleados y que utilicen al máximo sus capacidades, coordinar esfuerzos y provocar entusiasmo y recompensar a cada uno de los elementos.

PROCESO ADMINISTRATIVO

Es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral. Y los elementos que lo conforman son: Planeación, Organización, Dirección y Control.

Es el proceso que nos permite identificar oportunidades de mejoramiento en la operación de una empresa, de un servicio, o en nuestra vida cotidiana, con base en la técnica, así como el establecimiento formal de planes o proyectos para el aprovechamiento integral de dichas oportunidades.

Terry considera dos grupos o dos etapas en las que se desarrollan los factores del proceso administrativo.

- a) Pre ejecutivo / Estática: a cuyo cargo le quedan la planeación y la organización.
- b) Ejecutivo / Dinámica: encargado de la ejecución y el control. Enfatiza en forma muy especial la coordinación.

Pasos del Proceso administrativo:

1. Planeación. Se hace un listado de objetivos, definición de planes para alcanzarlos, se programa las actividades que se realizarán para alcanzar dichos objetivos. Da respuesta a la pregunta ¿Qué se va a hacer?
2. Organización. Recursos y actividades para alcanzar los objetivos, se atribuyen cargos y responsabilidades, marcación de autoridad. Da respuesta a la pregunta ¿Cómo se va a hacer?
3. Dirección. Designación de cargos, Comunicación liderazgo y motivación del personal, Dirección hacia los objetivos trazados. ¿Dónde se va a hacer? ¿Cuándo se va a hacer?
4. Control. Evaluar, medir estándares del desempeño, corregir desviaciones y garantizar que se realice la planeación.

TEORÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN

Las principales Teorías, Escuelas y variantes de la administración.

- Teoría científica de la administración.
- Teoría clásica de la organización.
- Teoría de la Burocracia.
- Enfoque de las relaciones humanas.
- Teoría científica del comportamiento.
- Teoría Z.
- Teoría de las organizaciones como sistemas sociales.
- Teoría de la contingencia.
- Teoría del desarrollo organizacional.
- La nueva teoría de las relaciones humanas.

Cada una de las teorías son consecuencia de las etapas y lapsos de tiempo aportando cada una de ellas conocimientos para el desarrollo organizacional y a continuación se explicará los conocimientos básicos de cada teoría.

TEORÍA CIENTÍFICA DE LA ADMINISTRACIÓN

Frederick W. Taylor considerado “El padre de la administración científica” es el creador y desarrollador de esta teoría. Con este modelo se buscaba incrementar la productividad, disminuir los errores y mejorar el desempeño.

Para esta teoría es muy importante no hacer las cosas de manera empírica, sino darle un tratamiento científico.

Las características de la teoría científica.

- Simplificación de actividades para los obreros, de preferencia de una a dos, las cuales realizaban de manera repetitiva.
- Hacer la separación de las actividades de dirección de las actividades ejecutorias.
- Los trabajadores contaban con conocimientos limitados de las actividades simples que ejercían.
- Medición de los tiempos y los movimientos que se ejecutaban, como base de un estricto control sobre los métodos empleados en el proceso de trabajo.
- El incentivo a los trabajadores sólo era de carácter monetario, al obtener mejores resultados o producir más, se le daba un incremento salarial.
- Por medio de los elementos económicos, el incentivo hacía al hombre “racional” dentro de la organización.
- El trabajo en conjunto de la administración y los obreros daría como resultado una elevada productividad.

Constituyó un gran avance para su tiempo, pero estaba diseñada a un cierto tipo de organizaciones complejas (gran volumen de maquinaria y trabajadores), utilizaba principios muy generales se sólo se podían aplica en un ambiente organizacional estable y menospreciaba las capacidades de los trabajadores.

TEORÍA CLÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

Debido a las limitaciones de la teoría anterior surge la Teoría Clásica de la Organización, en particular en considerar en un plano inferior al elemento humano en el proceso de producción o servicios.

Henri Fayol menciona que las actividades administrativas se debían dividir en seis partes:

1. Técnica: Enfocada a la producción.
2. Administrativa: la cual está a cargo de la dirección.
3. Comercial: áreas de compras y ventas.
4. Contable: Registro de operaciones.
5. Finanzas: Administrar el capital de la organización.
6. Seguridad: proteger a los empleados y bienes.

A todo esto, Fayol establece catorce principios sobre la administración, los cuales son: división del trabajo, autoridad, unidad de mando, unidad de dirección, disciplina, centralización, jerarquía, remuneración, subordinación del interés individual al interés del grupo u organización, orden, equidad, iniciativa, espíritu de equipo y estabilidad del personal.

Max Weber hizo una gran contribución a ésta teoría clásica, ya que planteaba una jerarquía bien definida por reglas, normas y procedimientos escritos y precisos. Marcando un estilo gerencial y una técnica administrativa basada en la centralización y el autoritarismo. Sostenía que la única manera que una organización dure a largo plazo era bajo sólidos reglamentos.

Los conocimientos adquiridos en ésta teoría se pueden aplicar a otras actividades, no sólo para realizar el trabajo administrativo. Aunque su aplicación es al igual que la teoría científica es en general para un ambiente estable, con principios (catorce principios de Fayol) que son muy generales, y la menor aceptación de esta teoría por los empleados con conocimientos y preparación técnica.

TEORÍA DE LA BUROCRACIA

La Teoría de la Burocracia que se puso en práctica en la administración en la década de 1940 en consecuencia de la necesidad de encontrar un modelo organizacional capaz de identificar todas las variables involucradas y el comportamiento de sus integrantes.

Se contrapone a la teoría clásica y la de relaciones humanas, enfocándose a un ambiente global integrado y abarcando los problemas organizacionales, esto debido al crecimiento y la complejidad de las organizaciones que necesitaban modelos organizacionales más específicos.

Rechaza los principios universales de la administración, señalando que la burocracia está ligada a normas y reglamentos previamente establecidos, dándole formalidad a la comunicación entre departamentos, utilizar racionalmente los recursos con base a la división del trabajo y de las funciones.

La Burocracia es una organización que establece los cargos según el principio de jerarquía. “Cada cargo inferior debe estar bajo control y la supervisión de uno superior y ningún cargo queda sin control o supervisión”.

La elección del personal es por méritos con la elaboración de evaluaciones o exámenes de oposición.

Para Max Weber a cada tipo de organización corresponde también un tipo de autoridad, las principales son las siguientes:

- Autoridad tradicional. Como su nombre lo indica, es el tipo de autoridad más común en donde los subordinados consideran que las órdenes de sus superiores son justificadas sólo por la imposición de la autoridad.
- Autoridad carismática. En donde los subordinados consideran que las órdenes de sus superiores son justificadas influenciados por la personalidad y liderazgo del superior, con el cual se identifican.
- Autoridad racional, legal o burocrática. En donde los subordinados consideran que las órdenes de sus superiores son justificadas porque están de acuerdo con su conjunto de normas que consideran legítimos.

TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Viene en consecuencia de la escuela clásica que las cuestiones económicas eran las que motivaban al ser humano, por lo que la teoría de las relaciones humanas le da importancia a los factores sociales y psicológicos para el ser humano y su relación con los demás para garantizar un buen desempeño laboral.

Sobresale los experimentos de Elton Mayo y otros en la búsqueda de aspectos relevantes que sirvieran para elevar la productividad de los trabajadores.

El efecto Hawthorne, investigación desarrollada precisamente en una fábrica Western Electric Hawthorne entre los aspectos que tomaron en cuenta, valoraron los efectos de la iluminación con relación a la productividad, variaciones de jornada laboral y otros. Que fue de gran repercusión para la época.

Con estos estudios se realizó aportaciones en relación del conocimiento grupal, como también las relaciones interpersonales y su importancia para los trabajadores, incrementó el enfoque del estudio de los jefes hacia los sistemas administrativos y no sólo sobre los elementos técnicos.

La Teoría de las relaciones humanas creó confusiones debido a que los investigadores y escritores no tuvieron una concordancia adecuada, y consideraban que los trabajos eran muy abstractos y complicados.

TEORÍA CIENTÍFICA DEL COMPORTAMIENTO

Se basa en el estudio del comportamiento humano y los factores externo que lo afectan. Tiene su origen por la oposición a las teorías anteriores; incorpora a la sociología al campo de la teoría administrativa.

Ve al ser humano como un animal dotado de necesidades complejas y diferenciadas que lo orientan a la realización de sus actividades, entendiendo que cuando se suple o cubre una necesidad surge otra en su lugar, siendo un proceso continuo que no tiene fin hasta que la persona muere.

TEORÍA X / TEORÍA Y

Mc Gregor comparó las dos teorías.

La Teoría X basada en un modelo autocrático, con las convicciones erróneas de que el hombre es perezoso por naturaleza, que no le gusta asumir la responsabilidad, se resiste al cambio y que necesita ser dirigido.

La Teoría Y que muestra lo contrario a la anterior teoría, basada en las ideas de que el hombre promedio no le desagrada el trabajo, que el trabajo puede ser fuente de satisfacción para el individuo, la actitud negativa de los trabajadores es resultado de las experiencias laborales previas, las personas tienen motivación básica, potencial de desarrollo, capacidad de autocontrol.

Desarrollando un estilo de administración abierto y democrático basándose en los valores humanos y sociales.

TEORÍA Z

Desarrollada por William Ouchi y Richard Pascale contrastando con la Teoría Y de Mac Gregor y Teoría X, se basa en las relaciones humanas siendo su principal característica que es participativa.

Busca crear una cultura empresarial en donde la gente encuentre un ambiente laboral integral que le permita auto superarse para su propio bien y el de la empresa.

Basándose en los principios de Confianza, Atención a las relaciones humanas (Sutileza) y Relaciones sociales estrechas (Intimidad).

TEORÍA DE LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS SOCIALES

Muestra a la organización como un sistema formado de varios subsistemas que están relacionados y que son interdependientes con un enfoque integral, teniendo en cuenta el ambiente interno y el ambiente externo de la organización.

TEORÍA DE LA CONTINGENCIA

Basada en observaciones realizadas por investigadores, estudiosos del tema, jefes y administradores, veía que en eventos de apariencia similar en donde se aplicaran técnicas similares, los resultados no eran los esperados.

El enfoque de contingencias toma en cuenta el aspecto situacional, las circunstancias que se tienen en ese momento, para una toma de decisiones adecuada.

TEORÍA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La mezcla del estudio de la estructura organizacional y el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, la teoría en sistemas acumuló información de aspectos estructurales y de comportamiento haciendo que surja esta teoría.

En un principio se limitó a los conflictos interpersonales de pequeños grupos, de ahí a la administración pública y por consiguiente a todos los tipos de organizaciones humanas.

Es el estudio que continúa el trabajo de la teoría de las relaciones humanas, especializándose en psicología.

Considera cuatro variables básicas: ambiente, organización, grupo social e individuo.

EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

En nuestros días ante una gran variedad de teorías y técnicas que se pueden implementar en la organización y siendo éstas de todos tamaños y con un sin número de actividades, se puede apreciar una combinación de teorías.

Por ejemplo, en una empresa de manufactura de calzado tiene en su línea de producción la teoría clásica neoclásica marcada en su estructura organizacional y ya teniendo una visión integral de la compañía una teoría burocrática. Para la toma de decisiones una teoría de las organizaciones como sistemas sociales.

CONCLUSIONES

La administración no es de uso exclusivo de las organizaciones, ni de las grandes empresas, sino que ésta aplica para cualquier grupo humano que tiene una meta en común, así también puede ser de uso personal para las distintas actividades que un ser humano realiza día a día.

Es el conjunto de reglas, principios e instrumentos auxiliares (herramientas), y que se vuelve más productiva cuando va encaminada al cumplimiento de los objetivos

Los factores externos cada vez son más amenazantes para las organizaciones como es: la competencia, la globalización, la inflación, entre otras, son enfrentados día a día para poder establecerse, mantener y poder crecer.

Ahora no es suficiente con contar con instalaciones y maquinaria de punta, el recurso humano toma el poder de transmitir el conocimiento para saber las variables que se puedan presentar en la organización adaptar y adecuar las soluciones en beneficio de los trabajadores y la organización

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato. I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (1994). Administración de recursos humanos. México: McGraw Hill.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1995). Comportamiento humano en el trabajo. 8. Edición. México: McGraw Hill.
- Hunt, J. W. (1993/1994). La dirección de personal en las organizaciones. (reimpresión). México. D. F.: Fuentes Impresoras S.A.
- Koontz Harold y Weihrich Heinz (2004). Administración Un Perspectiva Global. Doceava Edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Terry George Robert (1973): Principios de Administración. Editorial El ateneo.

INTERNET

- Salazar Carlos. 17 de octubre 2007. Universidad Nacional Experimental Marítima Del Caribe.
<https://csalazar.org/2007/10/17/historia-de-la-administracion-en-las-antiguas-civilizaciones-3/>