



DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN, TEORÍAS Y AUTORES

Jorge Everardo Aguilar – Morales

2019

**GESTIÓN DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**
CONSULTORÍA



DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN, TEORÍAS Y AUTORES

Definición de Administración:

1. Administrar es simplemente diseñar y mantener un medio ambiente o entorno apropiado para lograr los objetivos organizacionales con el menor esfuerzo posible (Koontz y Weihrich, 2004).
2. Resulta claro entonces que el administrador tiene que centrar su esfuerzo en la creación de ambientes, entornos o estructuras que faciliten el logro de los objetivos.
3. El criterio de validación o de éxito que un administrador deberá tener en cada una de sus actividades, es un criterio pragmático: el logro de los objetivos. Aún mas: el logro de los objetivos utilizando el dinero, los materiales, el tiempo y el trabajo de las personas de la mejor manera posible o consumiendo los menos recursos necesarios y en un ambiente de armonía(Bateman y Snell, 2001).
4. Una empresa que cuenta con un sistema de registro computarizado de entrada y asistencia que permite el control y el cálculo del salario con algunas pocas instrucciones está administrando mejor sus recursos que aquella que realiza el control de manera manual y tiene contratado a un personal para realizar el cálculo del salario.

Antecedentes históricos de la administración:

5. Los cambios en la organización del trabajo producto de la llamada revolución industrial favorecieron que paulatinamente se desarrollara una serie de conocimiento acumulado acerca de cómo resolver los diferentes problemas que se presentan en la administración. De la misma manera poco a poco aparecieron una serie de profesionales en la organización de la empresa.
6. A mediados del siglo XX era ya común observar que los dueños de los medios de producción no necesariamente eran los administradores o gerentes.
7. Las lecciones aprendidas en la historia de la humanidad y sobre todo a partir de finales de 1700 fueron integradas en un marco de referencia lógico a partir de que Taylor propone el estudio de la administración científica a principios del Siglo XX.
8. Si bien ya en la Iglesia católica y en la organización militar se habían realizado esfuerzos en dicho sentido como la redacción de manuales sobre la dirección de la guerra.

9. Los diversos enfoques que se desarrollaron durante todo el siglo pasado pusieron un énfasis cambiante en la tarea, en la estructura, en las personas, en la tecnología, en el ambiente y en la estructura. Todos ellos sin embargo han tenido implicaciones prácticas en la administración.

10. Aunque las diferentes concepciones que se han desarrollado sobre la manera de diseñar los ambientes organizacionales incluyen una forma de comprender la realidad, cada una de ellas ha aportado herramientas prácticas y útiles para resolver los problemas cada vez mas complejos a los que se han tenido que enfrentar.

11. La teoría administrativa deber ser vista no solo como un conjunto de conceptos, sino como experiencia acumulada sobre la manera de encontrar soluciones a situaciones específicas. A continuación se presentan una extracción de lo que el autor de este trabajo consideran son esas lecciones que deben ser aprendidas de cada teoría y que han sido resumidas por Chiavenato (2000) al realizar una revisión histórica de la Teoría Administrativa.

TEORÍAS ADMINISTRATIVAS

ENFOQUE CLÁSICO

TEORÍA	LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA (1903)
Autores principal:	<ul style="list-style-type: none">• Frederick Winslow Taylor, Henry Lawrence Gantt, Frank Bunker Gilbreth, Harrington Emerson, Henry Ford
Énfasis :	<ul style="list-style-type: none">• En la tarea
Aportación:	<ul style="list-style-type: none">• Organización Racional del trabajo:• Análisis de los tiempos y movimientos: Eliminar movimientos inútiles en el trabajo y estudiar el modo en que debe realizarse cada trabajo.• Selección científica de los trabajadores• Dar a los obreros instrucciones técnicas de cómo deben realizar el trabajo: entrenarlos adecuadamente• Estudio de la fatiga humana• División del trabajo y especialización del obrero, entrenar al trabajador tanto en la preparación y control de su trabajo como en su ejecución.• Diseño cargos y tareas• Incentivos salariales y premios de producción: dividir proporcionalmente los ingresos que resulten del aumento de producción.• Concepto de Homus Economicus• Condiciones ambientales de trabajo• Racionalidad del trabajo• Estandarización de métodos y máquinas• Supervisión funcional• Principios de Taylor• De planeación: Se debe sustituir la improvisación por la planeación• De la preparación: Se debe seleccionar científicamente a los trabajadores• Del control: Es necesario cerciorarse de que se logren los objetivos

- **De Ejecución:** Distribuir diferencialmente las atribuciones y responsabilidades
- **Principios de Ford**
- **De intensificación:** Disminuir el tiempo de producción mediante el empleo inmediato de equipo, materia prima y colocación inmediata.
- **De Economicidad:** Reducir el número de materia prima en transformación.
- **De Productividad:** Aumentar la capacidad de producción mediante la especialización y la línea de montaje.

TEORÍA	LA TEORÍA CLÁSICA(1916)
Autores principal:	<ul style="list-style-type: none"> • Henri Fayol, James D. Money, Lyndall F. Urwick, Luther Gulick
Énfasis:	<ul style="list-style-type: none"> • En la estructura
Aportación:	<ul style="list-style-type: none"> • Organización formal. • Propone que todas las empresas pueden ser divididas en seis grupo de funciones: técnicas, comerciales, financieras, seguridad, contables y administrativas. • Indica que cada función implica 5 acciones básicas: Planear, organizar, dirigir. Coordinar y controlar. Estas acciones constituyen el proceso administrativo. • Todas las funciones implican actividades técnicas y administrativas, entre mas alto se esta en la jerarquía mas funciones administrativas, entre mas bajo mas funciones técnicas. • Principios de administración según Fayol: • División del trabajo: se deben especializar las tareas y las personas para aumentar la eficiencia • Autoridad y responsabilidad: Debe haber un equilibrio entre autoridad y responsabilidad • Disciplina: se refiere al cumplimiento de la normas establecidas • Unidad de mando: Cada empleado debe recibir órdenes de un solo superior • Unidad de dirección: Solo debe existir un jefe y un plan para cada actividad que tenga un mismo objetivo. • Subordinación de los intereses individuales a los generales. • Remuneración del personal: Debe haber una retribución justa y garantizada. • Centralización. La autoridad se concentra en la cúpula de la jerarquía. • Jerarquía o cadena escalar. Existe una línea de autoridad que va del puesto mas alto al mas bajo. • Orden. Debe existir un lugar para cada cosa y cada cosa debe estar en su lugar. • Equidad. Se debe ser amable y justo para conseguir lealtad.

- **Estabilidad del personal:** Se debe evitar la rotación por que esta tiene un impacto negativo en la eficiencia
- **Iniciativa.** Es necesario visualizar un plan y trabajar para conseguir su éxito.
- **Espíritu de equipo:** La unión y armonía de las personas constituyen fortalezas de la organización.

ENFOQUE HUMANÍSTICO

TEORÍA	LA TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS(1932)
Autor principal:	<ul style="list-style-type: none">• Elton Mayo
Énfasis:	<ul style="list-style-type: none">• En las personas
Aportación:	<ul style="list-style-type: none">• El nivel de producción esta determinado por las normas sociales y las expectativas que lo rodean.• La influencia del grupo de trabajo es notable sobre el desempeño, por lo que las actividades deben planearse sobre principios de dinámica de grupos.• La recompensa o desaprobación social del grupo de trabajo influyen notablemente en el desempeño del trabajador y dificultan el efecto de los planes de incentivos económicos.• Existe una estructura de organización informal que puede estar acorde o en contra de los objetivos de la empresa.• El establecimiento de buenas relaciones interpersonales contribuye a mejorar la eficiencia.• La especialización extrema no garantiza mas eficiencia en la organización. El contenido y la naturaleza del trabajo influye en la moral de los trabajadores.• Es importante entonces poner atención en las necesidades psicológicas (Motivación) de los trabajadores, en el liderazgo, en la comunicación, en la dinámica de grupo y en la organización informal.

ENFOQUE NEOCLÁSICO

TEORÍA	LA TEORÍA NEOCLÁSICA (1954)
Autores principales:	<ul style="list-style-type: none">• Peter F. Drucker, William Newman, Ernest Dale, Ralph C. Davis, Louis Allen, Harold Koontz
Énfasis:	<ul style="list-style-type: none">• En la Estructura
Aportación:	<ul style="list-style-type: none">• Principios Generales de la administración• Respecto a los objetivos• Los objetivos deben ser definidos establecidos claramente por escrito• La organización debe ser sencilla y flexible• Respecto a las actividades• Las actividades deben reducirse tanto como sea posible a una actividad sencilla• Las funciones de cada departamento deben ser tan homogéneas como sea posible.• Respecto a la autoridad• Deben existir líneas claras de autoridad de arriba hacia abajo y de responsabilidad de abajo hacia arriba.• Debe estar claramente por escrito la responsabilidad u autoridad de cada puesto.• La responsabilidad debe ir acompañada de la correspondiente autoridad.• La autoridad para emprender una acción debe ser delegada en el nivel lo más cercano al escenario en que se realizará dicha actividad.• El número de niveles de autoridad debe ser el menor posible.• Respecto a las relaciones• El número de subordinados que un individuo puede supervisar tiene un límite.• Cada trabajador debe reportar a un solo supervisor• La responsabilidad de la autoridad más alta es absoluta respecto a sus subordinados.

ENFOQUE ESTRUCTURALISTA

TEORÍA	TEORÍA DE LA BUROCRACIA (1909):
Autores principales:	<ul style="list-style-type: none">• Max Weber, Robert Merton, Philip Selsnick, Alvin W. Gouldner, Richard H. Hall, Nicos Mouzelis
Énfasis:	<ul style="list-style-type: none">• En la Estructura
Aportación:	<ul style="list-style-type: none">• La organización debe estar unida por reglamentos y normas establecidos por escrito.• La comunicación debe ser por escrito.• El trabajo debe ser dividido de manera sistemática• La distribución de las actividades se distribuye a partir de los cargos y funciones y no de las personas involucradas.• Cada cargo inferior debe estar bajo el control de uno superior.• Se deben fijar normas técnicas para el desempeño de cada cargo• Se debe realizar la selección de personal a partir de competencias técnicas y no de preferencias personales.• El que dirige la empresa debe ser un administrador especializado, no necesariamente el dueño.• Los participantes deben ser profesionales: especialistas, asalariados, ocupar un cargo específico, ser nominados por un superior, su trabajo es por tiempo indeterminado, hace carrera en la organización y no es dueño de los medios de producción, es fiel a su cargo y se identifica con los objetivos de la empresa.• Se debe prever totalmente el desempeño de los integrantes.

TEORÍA	LA TEORÍA ESTRUCTURALISTA (1947)
Autores principales:	<ul style="list-style-type: none"> • Víctor A. Thompson, Amitai Etzioni, Talcote Parson, Meter M. Blau, Reinhard Bendix, Robert Presthus
Énfasis:	<ul style="list-style-type: none"> • En la Estructura
Aportación:	<ul style="list-style-type: none"> • Los teóricos estructuralistas tratan de conciliar la teoría clásica y la de las relaciones humanas. • Es necesario estudiar la relación entre la estructura formal y la informal • Son importantes las recompensas salariales, pero también es necesario atender las recompensas sociales. • Aunque la organización debe ser formal, debe permitir el intercambio con el medio externo. • Las organizaciones tienen diferentes niveles en la toma de decisiones : los directores que toman las decisiones, los gerentes que desarrollan los planes y los ejecutores que realizan las operaciones para alcanza dichos planes.

ENFOQUE DEL COMPORTAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN

TEORÍA	LA TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (1957)
Autores principales:	<ul style="list-style-type: none">• Herbert Simon, Chester Bernard, Douglas McGregor, Rensis Likert, Chris Argyris
Énfasis:	<ul style="list-style-type: none">• En las personas
Aportación:	<ul style="list-style-type: none">• Modificar el estilo de administración• Periodos de descanso• Comodidad Física• Horarios de trabajos razonables• Tipo de trabajo y ambiente estructurados• Políticas estables y previsibles• Condiciones seguras del trabajo• Remuneración y beneficios• Estabilidad en el empleo• Amistad con los colegas• Interacción con los clientes• Relación amigable con el gerente• Responsabilidad por los resultados.• Prestigio en la profesión• Orgullo y reconocimiento• Ascensos• Trabajo creativo y desafiante• Diversidad y autonomía• Participación en las decisiones• Placer en el trabajo• Educar al trabajador para la toma de decisiones• Integrar los objetivos organizacionales e individuales

TEORÍA	TEORÍA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL (1962)
Autores principales:	<ul style="list-style-type: none">• Leland Bradford, Paul R. Lawrence, Lay W. Lorsch, Richard Beckhard, Warren G. Bennis, Edgar Schein
Énfasis:	<ul style="list-style-type: none">• En las personas
Aportación:	<ul style="list-style-type: none">• Indicaron la importancia del cambio organizacional planeado y la necesidad de desarrollar un enfoque de sistema abierto.

TEORÍA	TEORÍA SITUACIONAL (1972)
Autores principales:	<ul style="list-style-type: none"> • William R. Dill, William Starbuck, James D. Thompson, Paul R. Lawrence, Jay W. Lorsch, Tom Burns
Énfasis :	<ul style="list-style-type: none"> • En el ambiente
Aportación:	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación funcional entre variables ambientales y técnicas administrativas. • Se rechazan los principios universales de la administración. • La práctica administrativa es situacional • El administrador debe desarrollar habilidades de Diagnóstico que le permitan hacer frente a las situaciones a las que se enfrente. • Los dos factores que determinan el comportamiento de una organización son: El ambiente en el que se desenvuelve la organización y La tecnología que utiliza

Referencias:

- Bateman T. Y Snell S. (2001) Administración, una ventaja competitiva, México: Mc Graw Hill, 1ª Edición.
- Chiavenato, I. (2000) Introducción a la Teoría General de la Administración. Bogotá, Colombia: . Ed. Mc Graw Hill.
- Da Silva, Reinaldo O, Teorías de la Administración, México, Thomson, 1ª Edición, 2002, 253 pp.
- Koontz H. y Weihrich, H (2004) Administración, una perspectiva global, México, Mc Graw Hill, 2004, 12ª edición.

DIRECCIÓN

DE PERSONAL .COM



es una marca registrada.

Todos los materiales tienen derechos de autor pero existe la autorización para que puedan ser reproducidos sin fines de lucro y notificando a los autores de su reproducción.

DIRECCIÓN
DE PERSONAL .COM



Es un sitio auspiciado
por



GESTIÓN DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL
CONSULTORIA



El primer despacho de consultoría en América Latina que utiliza de forma explícita los principios derivados de las ciencias del comportamiento PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL en un ambiente de trabajo colaborativo.

E-mail: gestiondelcomportamiento@gmail.com

En Facebook/ [direcciondepersonal](https://www.facebook.com/direcciondepersonal)