

ENTENDIENDO LOS ORÍGENES DE LA ADMINISTRACIÓN

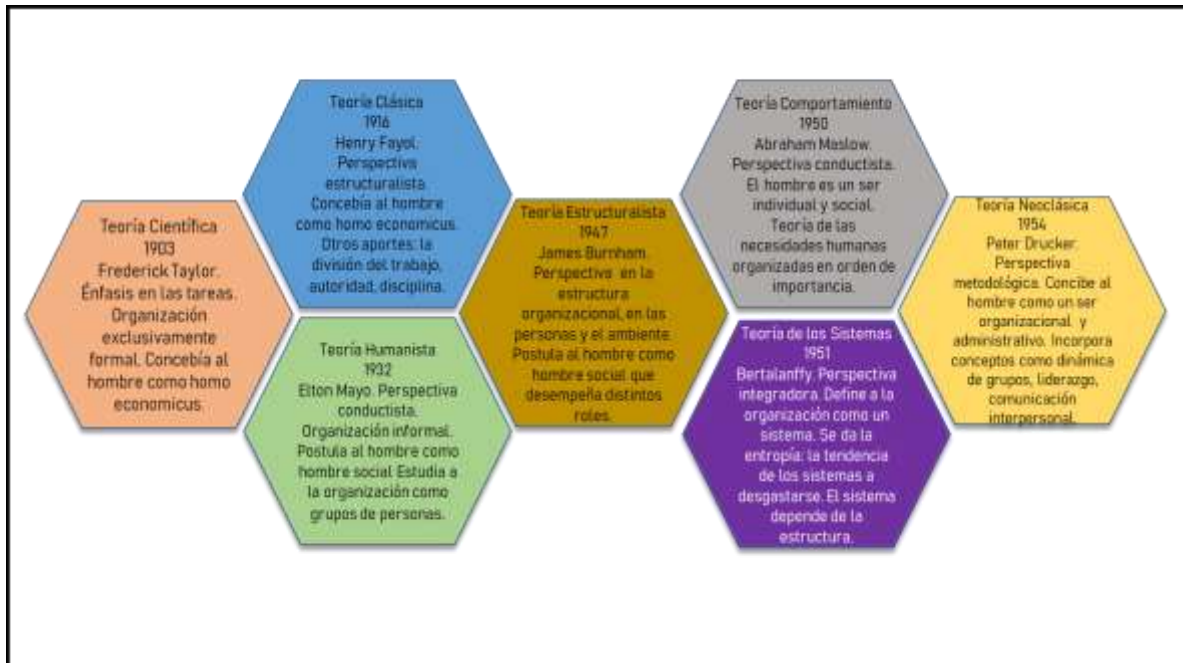
Autora:

Mtra. Norma A. Martín Peña



A través de las noticias y los medios informativos se logra conocer mucho de las grandes empresas, su crecimiento y su éxito (o su fracaso). Pero, ¿cuál es la base de ello? Entre varios factores por supuesto, está la forma en que administran todos sus recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos. He aquí el eje principal: la administración. Ésta es una ciencia que nos rodea, nos influye... se ejerce, se cuestiona, y se profesa a veces sin conocimiento real adaptándola a las circunstancias. A veces sin medir o definir las consecuencias de tal o cual acción. A manera de comprender justamente el ¿por qué? de ciertas medidas o comportamientos organizacionales, se expondrá un panorama de las teorías administrativas que integran la esencia histórica de esta disciplina, conforme al documento *Evolución de la teoría Administrativa. Una visión desde la psicología organizacional* (Medina, 2002), a partir de “Pioneros de la Administración”. Es un recorrido que incluso da respuestas a por qué ha existido la explotación del obrero, por qué es esencial el incentivo en el trabajo, o qué otros cambios podrían esperarse en la evolución de esta ciencia, que se transforma a la par que el hombre busca y encuentra nuevas formas de organizar y controlar la economía de su entorno.

Tabla 1. Teorías de la Administración.



Fuente: Elaboración propia.

Orígenes

Para entender los “porqués” y “cómos” de la Administración es indispensable conocer su origen, el cual surge casi en el inicio de la vida misma, cuando las pequeñas comunidades ordenaban su forma de trabajo, distribuían responsabilidades, y controlaban tareas. Es un hecho, los seres humanos siempre han trabajado organizados para el bien común, ya sea para la familia o una colectividad. El cambio surge cuando el hombre se cuestiona cómo optimizar e introducir mejores procesos, y es donde comienza la implementación de sistemas de trabajo que se convierten en ideas revolucionarias y en teorías que fundamentan a la Administración. Es así que a lo largo de la evolución de esta ciencia se pueden distinguir las aportaciones principales; las más relevantes se centran en Taylor y Fayol, y de ahí la Escuela Humanista y la Sistémica, por mencionar otros. Muchos autores más por supuesto que han hecho notables contribuciones, pero hablando del sustento histórico y su evolución, el artículo se centra en los mencionados que se explican a continuación.

Frederick Winslow Taylor fue un ingeniero norteamericano que se dedicó a trabajar como obrero en empresas siderúrgicas. Con la idea de mejorar la productividad del entorno laboral de aquella época (segunda mitad del siglo XIX), analizó y estableció que, al organizar las horas de trabajo, los obreros obtenían mejores resultados en la producción.

Surge un principio de eficiencia, en donde el estímulo esencial es la compensación económica más allá de la salud, la tranquilidad o la vida familiar del empleado (incluso se creía que aquella era la motivación ideal). Su “preocupación fundamental era el aumento de la productividad mediante una mayor eficiencia en la producción”, (Medina, 2002, p. 263) de ahí que, queriendo o no, se cayó en la explotación del obrero, restando importancia a los factores humanos.

Jules Henri Fayol, ingeniero de minas francés, se estipula como “el fundador de la escuela clásica de la administración, y es considerado el verdadero padre de la teoría administrativa moderna. Este autor advirtió la inmensa necesidad de crear una doctrina, es decir, un conjunto de principios y enseñanzas administrativas”. (Espinoza, 2009, p. 54)

Fayol defiende que es indispensable una estructura organizativa y con interrelaciones entre sus diversas áreas de una compañía para que realmente ésta trabaje con éxito. Su aportación teórica, de acuerdo con Medina, habla de la necesidad de autoridad, disciplina, división del trabajo, línea jerárquica bien definida y reconocida, entre otras cosas, pero siempre viendo a la empresa como un “sistema cerrado”, estático y sin influencias externas (2002, p. 264).

La Escuela de las Relaciones Humanas surge entre la década de los 20 y 30, cuando se buscó generar productividad en las fábricas a través de elementos como el liderazgo, la motivación, entorno de trabajo y relación entre compañeros, pues los precursores de esta doctrina se dieron cuenta que los buenos salarios no eran un factor suficiente de interés para las personas.

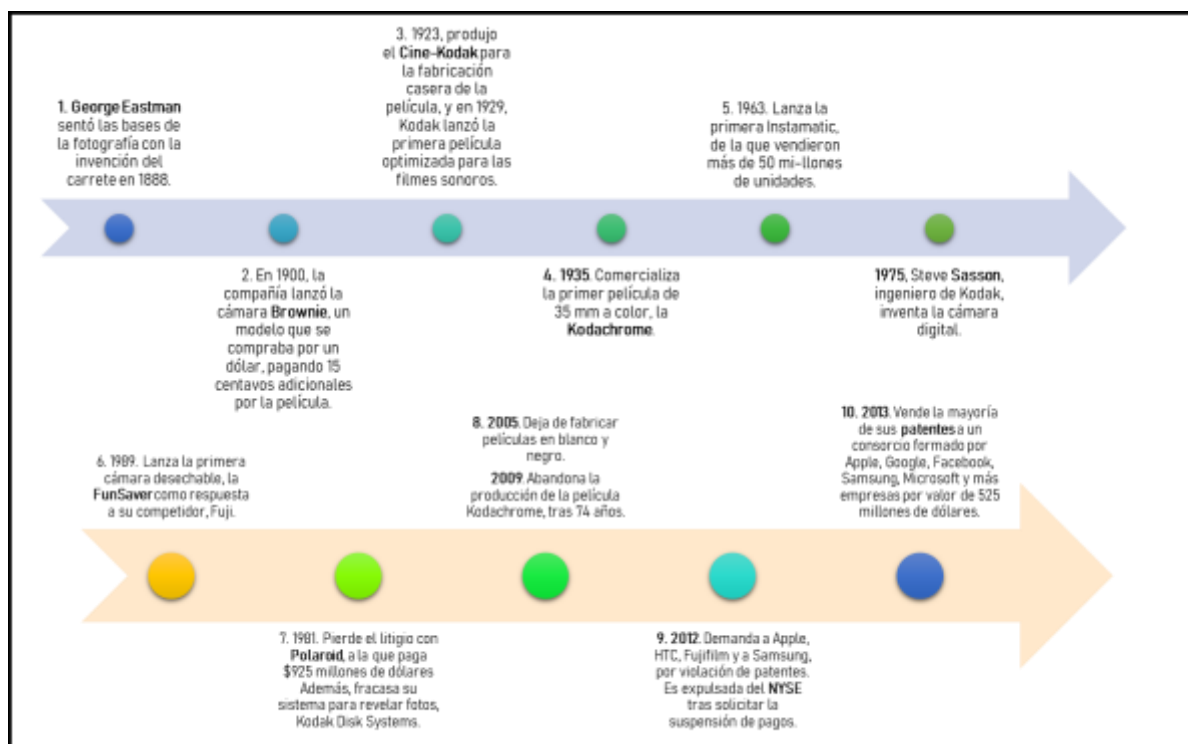
Conforme a Medina (2002), hay dos aspectos básicos en este aporte: el análisis del trabajo que lleva a la selección del personal de forma científica, es decir con criterios o características; y el cuidar aspectos individuales del trabajo, como la comunicación, relaciones interpersonales, motivación y los incentivos. Esto último sigue siendo algo esencial hoy para la productividad de los empleados.

Otra teoría a citar es la Neoclásica. Aquí se retoman las ideas de Fayol pero con un nuevo enfoque a través de Peter Drucker. Es cuando se destaca que en todo trabajo empresarial se requiere orientar, dirigir, controlar para obtener resultados concretos, lo cual se convirtió en todo un proceso convincente. Se ve importante la departamentalización de la compañía, así como definir roles y funciones.

En el caso de la teoría Sistémica, es interesante lo que aborda pues se empieza a distinguir que la empresa no es un ente cerrado, sino que es interdisciplinario y por ello es importante la sinergia con otras disciplinas. Se contempla la idea de que toda organización está dentro de un macrosistema del que recibe influencias e impactos (Cuello, 2011).

La estructura teórica de la Administración no termina aquí. Hay muchas otras contribuciones, entre lo que se puede mencionar está la Teoría de la Calidad Total de Edwards Deming; Teoría Z de William Ouchi; y Teoría de la Contingencia de A.D. Chandler entre otros, la cual es muy atinada porque es evidente que toda organización responde a los efectos el entorno, y si no lo hace desaparece. Tal como sucedió con Kodak (ver figura 1).

Figura 1. El caso Kodak.



Fuente: elaboración propia a partir de Barredo (2016).

Conclusiones

Este recorrido teórico que da base a la Administración nos lleva a pensar y reforzar que es una ciencia que evoluciona con el progreso del hombre y sus necesidades. Las teorías que en su momento se construyeron con las ideas, análisis y aportaciones de Taylor, Fayol, Drucker, Maslow, Ishikawa y muchos más, han dado forma y contenido a esta disciplina que es piedra angular de cualquier empresa, y que debe integrarse o cimentarse anulando la idea de que es estática y que no acepta cambios. Al contrario, la administración, sus procesos y teorías, sólo deben ser una base para estructurar la organización, darle dirección, implementar medidas o líneas de acción; pero es un hecho que cada compañía tiene sus necesidades y enfrenta sus propias amenazas, por ello tiene que ser flexible.

La actualidad demanda que las corporaciones se adapten rápido a su entorno, de forma coherente, y sin perder su esencia. Deben analizar qué funciona y cómo: lo que sirve como incentivos en una, puede que no funcione en otra; las condiciones de trabajo en una, tal vez se vean mal en otra; los sindicatos funcionaron muy bien en sus orígenes, hoy se duda un poco sobre su eficiencia. En fin.

La cuestión simplemente es que, empresarios, gerentes y/o emprendedores, tengan las bases teóricas, combinen éstas con la práctica, analicen su contexto y entonces puedan tomar las mejores decisiones para su entidad.

Sobre la autora:

Mtra. Norma Angélica Martín Peña. Cuenta con más de 15 años de experiencia en docencia universitaria, actualmente es profesora de asignatura en la Lic. en Gestión de Negocios y Proyectos en la Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital, fue Coordinadora Docente del Centro Universitario Continental y Coordinadora de Vinculación en la Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID), ambas instituciones en la ciudad de Pachuca, Hgo. Ha publicado artículos y reportajes del ámbito de la mercadotecnia, publicidad y franquicias en revistas como Merca2.0, Expansión, Inversionista. Hoy en día es articulista en Cactus, revista del Valle del Mezquital. Tiene el Diplomado en Docencia Universitaria (IUNHi), Maestría en Mercadotecnia (UNID) y la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación (UAM-X).

Lugar de Adscripción: Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital.

E-mail: nmartin@utvm.edu.mx

Bibliografía

Barredo, Alex (2016). Historia de la implosión de una empresa que lo tenía todo. Hipertextual.com. Recuperado de:

<https://hipertextual.com/2016/07/auge-caida-kodak>

Medina, A., Ávila, A., y Facultad de Psicología, Universidad de La Habana. (2002). Evolución de la teoría Administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista Cubana de Psicología*. 19(3), 262-271.

Espinoza Sotomayor, Roberto (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, 8(1), 54.

<https://redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>

Marín-Idárraga, D. A. (2012). Consideraciones epistemológicas en torno al carácter científico de la administración. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. 22(46), 39-52.

Cuello, E. (2011, 4 de noviembre). *Historia de las Escuelas de la Administración*. YouTube. <https://youtu.be/0fxtidgHdgQ>