

Teoría general de la administración: una reflexión en torno a su vigencia en las organizaciones del mundo moderno

Fecha de recepción: 3 de mayo de 2014

Fecha de aprobación: 30 de junio de 2015

Para citar este artículo:
Suárez-Pineda, L. (2015). "Teoría General de la Administración: Una Reflexión en Torno a su Vigencia en las Organizaciones del Mundo Moderno". In *Vestigium Ire*. Vol. 9, p.p 12-20.

Luri Suárez-Pineda¹

Resumen

Al referirnos a la relación entre la administración y la organización, ha de tenerse presente que es la administración la única disciplina capaz de interpretar el objeto de estudio que es la organización. La comprensión de este objeto ha implicado para el pensamiento administrativo concentrar la atención en aspectos fundamentales que generan planteamientos diferentes para momentos diferentes en la historia de las organizaciones, particularmente a partir del surgimiento del capitalismo moderno.

El presente artículo evidencia la evolución de la teoría general de la administración, mostrando cómo cada escuela del pensamiento administrativo propone respuestas a situaciones organizacionales, y cómo los principios de cada teoría cobran vigencia en los distintos momentos históricos de las organizaciones, ajustándose a la par del advenimiento de los nuevos modelos de gestión.

Palabras Clave

Administración, organización, teoría, vigencia.

Abstract

When referring to the relationship between management and the organization we must know that the administration is the only discipline capable of interpreting the object of study which is the organization itself. Understanding this subject has implied the management thinking to focus its attention on key issues that generate different approaches to different moments in the history of organizations, particularly since the rise of modern capitalism.

This article presents evidence of the evolution of general management theory, showing how each school of thought on management offers responses to organizational situations, and how the principles of each theory are applied to different historical moments of the organizations, and at the same time adjusting to new emerging management models.

Keywords

Management, organization, theory, validity



.....
¹ Magíster en Administración de la Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Proyectos de Desarrollo de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP. Administradora de Empresas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia UPTC, Docente Facultad de Contaduría Pública Usta – Tunja. Boyacá, Colombia. luri.suarez@usantoto.edu.co. A.R.

Resumé

Après nous avoir rapportés à la relation entre l'administration et l'organisation, on a à avoir le présent qui est l'administration la discipline unique capable d'interpréter l'objet d'étude qui est l'organisation. La compréhension de cet objet a impliqué pour la pensée administrative concentrer l'attention dans les aspects fondamentaux qui génèrent différents établissements pour différents moments dans l'histoire des organisations, particulièrement à partir du surgissement du capitalisme moderne.

L'article présent met en évidence l'évolution de la théorie générale de l'administration, en montrant comment chaque école de la pensée administrative propose des réponses aux situations organisationnelles, et comment les principes de chaque théorie touchent une vigueur dans les moments distincts historiques des organisations, en s'adaptant à la paire de l'arrivée des nouveaux modèles de gestion.

Mots-clés

Une administration, organisation, théorie, vigueur.

Introducción

La administración se nutre de todas las disciplinas para dar explicación a los fenómenos relacionados con la organización, por lo que a los administradores y managers, se les demanda entender su carácter multidisciplinario y buscar que su estudio revele actualización y sea balanceado entre las diversas teorías existentes (Dávila, 2001, p. 11).

Las organizaciones se comportan como sistemas abiertos (Murillo Vargas et al., 2007, p. 6)

a las que les afectan los fenómenos del ambiente y ellas a su vez hacen afectación sobre el mismo. Entendiendo así a la organización, es válido pensar que en un ambiente que cambia permanentemente, debe haber una gestión que aplica modelos directivos que se redefinen de manera constante, en la pretensión de mejorar la dialéctica entre la organización y su entorno (Etkin, 2000, p. 240)

La transición del hombre económico al hombre administrativo (Murillo Vargas, et al., 2007, p. 14) y de este al hombre social, que refiere la evolución del paradigma clásico o tradicional al paradigma neoclásico o reformista y de allí al paradigma del capitalismo industrial, supone una complementariedad teórica progresiva para atender las nuevas presiones del entorno sobre las organizaciones. Para tiempos más recientes, la gestión ha tenido que entenderse con el clima de la globalización y el tema de la competitividad que trae consigo.

El ambiente en el que se han desarrollado las organizaciones, ha transitado desde una condición en la que la demanda rebaza la oferta, hasta la actual en la que el consumidor de bienes y servicios dispone de un amplio y creciente portafolio de alternativas.

Es propósito del presente artículo, reflexionar en torno a que para cada uno de los momentos en la historia de las organizaciones, la administración se ha ocupado de comprender los fenómenos que las presionan, interna y externamente, para ofrecer a los responsables de la gestión herramientas y orientaciones en la toma de decisiones (Muñoz, 2011, p. 67) .



Metodología

En el marco del método crítico descriptivo, a partir del estudio de los principios que definen las diferentes teorías administrativas, que a través de la historia han permeado el comportamiento de las organizaciones, y producto de la reflexión en torno a los modelos de gestión de las organizaciones del mundo moderno, ha sido posible entender la administración entre la tradición y la renovación (Aktouf, 2001).

Resultados

La Teoría General de la Administración en ajuste y renovación: mantiene vigencia en las organizaciones del mundo moderno

En tanto que la organización se constituye en el objeto de estudio de la administración, y concebida como una estructura social para la que trabaja la administración, es perti-

nente definir el concepto de organización. Tabla No.1.

Para comenzar, ha de precisarse que no existe una disciplina académica más proclive a las modas y más afectada por la velocidad del mundo actual y por la exigencia de resultados, que la Administración como cuerpo de fórmulas diseñadas para alcanzar la buena marcha de las organizaciones, ante la productividad y competitividad que demanda un planeta globalizado. No obstante, los retos del pensar académico deben cumplirse por fuera de las modas, su tiempo es otro y sus resultados han de medirse por el desarrollo del conocimiento a través de la crítica rigurosa y responsable, ojalá unida al diseño de soluciones a problemas humanos y sociales (Cruz, 2005).



Tabla No.1 Principales aportes al concepto de organización

Autor	Aporte
Scott (1992)	Las organizaciones son concebidas como estructuras sociales creadas por individuos para apoyar la búsqueda colaboradora de objetivos específicos.
Pearson (1956)	Distingue las organizaciones de las demás colectividades sociales porque las primeras tienen cierto propósito o meta.
Donaldson (1995)	“las organizaciones se crean y sostienen para alcanzar ciertos objetivos”
Pfeffer y Salancik (1978)	Las organizaciones se constituyen en un conjunto de esfuerzos individuales que se coordinan para conseguir cosas que no podrían lograrse mediante actos individuales por sí solos. Observaron que “las organizaciones son...un proceso de allegarse el apoyo suficiente para continuar existiendo”
March y Simon (1958)	Las organizaciones son las generadoras de alicientes para que los actores sociales participen en ellas, recibiendo a cambio contribuciones que se convierten en alicientes para otras.

Autor	Aporte
Katz y Kahn (1978)	Concebidas las organizaciones como sistemas abiertos, aceptan varios tipos de aportes y después de un proceso de transformación, intercambian lo que producen por recursos para continuar el ciclo.
Perrow (1991)	En un lenguaje antropomórfico, los ambientes actúan, las organizaciones responden. Los ambientes seleccionan algunas organizaciones para la extinción y permiten que otras sobrevivan.
Morgan (1998)	Una vez se reconoce que individuos, grupos y organizaciones tienen necesidades que deben satisfacerse, es supuesto, que dependen de un entorno para sobrevivir.
Bertalanffy (1989)	La organización como organismo está abierta a un entorno con el que debe conseguir una relación apropiada si quiere sobrevivir.

Fuente: La autora, a partir de Bertalanffy (1989), Pfeffer(2000), Perrow (1991) y Morgan (1998).

Para la primera década del siglo XX, una de las presiones que soportaban las organizaciones hacía referencia a la necesidad de mayores volúmenes de producto, lo que activó la preocupación por maximizar la eficiencia, ubicando “el hombre correcto en el puesto correcto” (Murillo Vargas, et al., 2007, p. 4). Esta es una preocupación por un elemento interno de la organización referido al control del proceso de trabajo, en él concentra la atención la administración científica y se propone aplicar los métodos de la ciencia a los problemas complejos del control del trabajo en las empresas capitalistas de rápido crecimiento (Hernández, et al., 2007, p. 96).

Las organizaciones para finales de 1920 ya eran organizaciones con complejos montajes de producción a gran escala, supervisadas por administradores profesionales que aplicaban en todo su rigor la ordenación científica de Taylor y la línea de montaje de Ford.

Vale preguntarse en tiempos de hoy, si la eficiencia ha dejado de ser una preocupa-

ción para las organizaciones, si la respuesta es afirmativa equivaldría a aceptar que los supuestos teóricos de Taylor ya no tienen sentido. Sin duda la verdad es distante a esta postura, los trabajos de Taylor fueron el resultado de observar sistemáticamente lo que ocurría en el taller: movimientos innecesarios, herramientas con diseños inadecuados, puestos de trabajo mal diseñados, etc., fenómenos internos de la organización que bien pueden tener ocurrencia en la economía del conocimiento. Por otra parte, desde lo externo, las comunidades de interés en la organización esperan de ella racionalidad en el uso de los recursos, y lo expresan con la preferencia por el más eficiente, al menos cuando se trata de bienes y servicios estandarizados, de los cuales están bien influidos los mercados globalizados. Tiene razón Carlos Martínez cuando afirma que el sistema racional de Taylor y el sistema socioeconómico capitalista, han evolucionado simultáneamente (Martínez, 1998, p. 9).



Investigaciones empíricas desarrolladas en empresas colombianas, han posibilitado la identificación de indicadores que dan fe del mantenimiento de formas tayloristas, en empresas en las que se han producido cambios técnicos y organizativos en años recientes, se cita por ejemplo el predominio de la división del trabajo; la adopción de controles estadísticos del proceso, para hacer seguimiento minucioso al desempeño y localizar dónde y por qué se producen fallas; subdivisión de tareas parciales, fáciles de realizar que no requieren alto nivel de calificación (Weiss, 1998, p. 16).

La eficiencia por sí sola no sostiene a la organización en el cumplimiento de sus propósitos, y para eso además de las tareas técnicas de producción, deben realizarse unas tareas comerciales, financieras, de seguridad, de contabilidad y administrativas (Fayol, 1981, p. 114). Entonces sobreviene la preocupación por la estructura y los procesos de la organización y con ella los estudios acerca de cómo traducir los fines de la organización en manuales o mapas organizacionales (Mouzelis & Prats, 1975, p. 99).

Henry Fayol y sus seguidores ubican su interés en consideraciones más amplias que las anteriores, su objeto de atención se encuentra en el entendimiento de las partes que componen la organización y en sus funciones (Hernández, et al., 2007, p. 96). Esta Escuela interpreta la necesidad de elaborar principios para una adecuada administración, sea que estos principios tengan *statuts científico* o no, a través del siglo XX y lo corrido del siglo XXI, se ha concebido a la organización como aquel ente social en el que el ejercicio de la administración define una lógica de estructura y procesos que antepone los objetivos del ente social

a la hora de asignar tareas, autoridad y responsabilidad, líneas de coordinación y comunicación.

Los 14 principios de la administración de Fayol citados en muchos textos de administración, fueron valiosa herramienta para la dirección de las empresas, procuraron el engranaje dentro del cual tenía sentido la eficiencia en la tarea de producción. Además la escuela clásica precisó el papel del directivo definiendo las funciones del proceso administrativo, las cuales se quedaron como fundamento para la construcción curricular en la mayoría de las escuelas de administración en el mundo; administrar para Fayol es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar (Rios, 1997, p. 50), lo que con el paso del tiempo se denominó proceso administrativo.

La dirección de las organizaciones de estos tiempos, no se aparta de cumplir con esta categoría de tareas, se reconoce sí que los entornos han cambiado y han cobrado mayor flexibilidad en las estructuras y los procesos, la noción de gestión que se elabora posteriormente a la noción de administración, maneja herramientas diferentes y se requieren capacidades cultivadas en lógicas diferentes, pero no por eso desarticuladas (Romero, 1998, p. 35); algunos autores de las últimas décadas consideran la estructura piramidal como un obstáculo para la empresa moderna (Murillo Vargas, et al., 2007, p. 31), y entienden que el trabajador puede realizar actividades simultáneas e integradas de manera individual o en equipo y que puede tomar decisiones y contribuir al mejoramiento de los procesos sin un superior inmediato, con todo y estas críticas a los principios de Fayol, alentadas por las nuevas necesidades de las organizaciones, las funciones del proceso administrativo



continúan siendo claves para el desarrollo de la gerencia y sigue teniendo sentido la estructura funcional en la que la empresa atiende operaciones técnicas, comerciales, financieras, de contabilidad, de seguridad y administrativas (Fayol, 1981, p. 116).

Hasta aquí la función de la administración en la organización tiene un énfasis en la tarea y en la estructura, dos variables claves para la teoría general de la administración, ambas con fuerte carácter formal, era necesaria su complementariedad con una mirada que le sumara la variable del comportamiento, entonces la Escuela de las Relaciones Humanas llama la atención a los directores acerca de la necesidad de entender sentimientos y actitudes del personal (Mouzelis & Prats, 1975, p. 105). Resurge la pregunta: ¿la organización del siglo XXI se puede sustraer de esta preocupación? (Martínez, 1998, p. 11) hoy más que nunca, cuando se habla de equipos autogestionados, de organizaciones que aprenden, la pirámide de necesidades de Maslow y Herzberg se actualiza en la medida que las ciencias del comportamiento se actualizan, y pasa a entenderse la organización como la resultante dinámica de múltiples procesos que involucran los componentes sociohumanos, los factores de motivación, el perfil de calificaciones, los soportes técnicos, su organización física, el espacio interno, pero también la gestión de la empresa y el espacio social que la rodea y que condiciona directamente su eficacia (Romero, 1998, p. 30).

Sheldon, hace una separación entre la mecánica y la humanidad de la producción, con el ánimo expreso de extraer la última de los restringidos parámetros de la ciencia del management y darle un estatuto especial, con el ánimo de comprenderla en otra di-

mensión. Es enfático en que la industria y el management hacen parte de una esfera de la vida humana más amplia, necesariamente interconectada e interdependiente, más allá de los limitados cálculos de rentabilidad y eficiencia de la empresa (Muñoz, 2011).

Los aportes de Elton Mayo y de todos los participantes del enfoque de las relaciones humanas no pueden entenderse como el desgaste de las aportaciones taylorianas, fayolistas o weberianas, sino que vienen a enriquecerlas incorporando nuevos elementos. Sin entrar en el debate abierto por Aktouf sobre si esta escuela tiene o no un verdadero modelo teórico (Murillo Vargas, et al., 2007, p. 13) es claro que la dirección de las organizaciones recibe de la escuela de las relaciones humanas, el llamado a prestar atención en la frustración, el conflicto, el estrés, la agresión y la motivación del trabajador, lo cual ha abierto camino al desarrollo de herramientas en la búsqueda de reconciliar los propósitos de la organización con los de los individuos.

Los estructuralistas centran su atención en otro objeto: las relaciones de la unidad productiva con el sistema social que la rodea (Illera, 2003, p. 223). El estudio de la organización formal e informal y las relaciones que se guardan entre sí han sido a través de los años considerados por la gerencia, fundamentales para comprender intereses, actitudes, necesidades y conflictos que se presentan en la cotidianidad de las organizaciones.

El estudio de la administración sigue ocupándose de su objeto, y continúa dando respuestas a preocupaciones de las organizaciones, centrando su atención en nuevos aspectos que proponen los ambientes



cambiantes. Las escuelas del paradigma neoclásico estuvieron enmarcadas en la expansión económica posterior a la crisis de 1929, los trabajos de Peter Drucker y de Andrews, entre otros, continúan siendo orientaciones válidas para la gerencia de los tiempos actuales.

Los estudios sobre cultura organizacional, calidad total, el management renovado, el pensamiento estratégico, que representan el paradigma del capitalismo industrial, reconocen el carácter económico, psicológico y sociológico del individuo en la organización y demuestran la insistencia de la administración de proveer orientaciones para encausar a la organización por el camino de la excelencia, sin partir de ceros, más bien cimentándose en las comprensiones y reflexiones ya logradas. En la década de los 90 sobrevienen temáticas como la reingeniería, el outsourcing y el benchmarking y la organización virtual, que se entrelazan con los anteriores para atender la presión por reducción de costos y competitividad que propone la globalización.

Trabajos recientes como los de Prahalad y Hamel, se ocupan de formular orientaciones a los directivos para romper rutinas, cuestionar modelos y apostar por innovaciones en los conceptos de negocios, acatando presiones de un mundo no lineal cuyos ambientes cambian a velocidades asombrosas (Hamel, 2000, pp. 14-16). La inestabilidad de los ambientes en los que se mueven las organizaciones continuarán provocando estudios y reflexiones y continuarán dando luces para interpretar y gestionar las relaciones entre los unos y los otros.

Evocando las organizaciones que aprenden, desde la mirada de Hellriegel, Jackson &

Slocum (2002), la innovación y el cambio no están limitados por un comienzo y un fin predeterminados, sino que comprometen procesos continuos que se han vuelto parte de la rutina cotidiana para las organizaciones.

Esta breve mirada al desarrollo del pensamiento administrativo, deja ver la valiosa función de la reconocida práctica social, que se esquematiza como el manejo de los recursos en las organizaciones (Dávila, 2001, p. 6), y más allá de las organizaciones, valga la pena reflexionar respecto de los aportes en lo personal, habida cuenta que el individuo como esencia de las organizaciones, debe comprenderlas integralmente, más allá de su propio puesto de trabajo. Poder descifrar la complejidad de relaciones internas y externas de la organización, le permite aportar para la eficacia en el cumplimiento de los propósitos, al tiempo que encontrarle sentido a su individualidad dentro de la organización. En la vida personal y colectiva estamos llamados a dar cuenta de los problemas, fracasos y errores propios y de terceros y nuestros oídos también escuchan la voz de Goethe y Marx que nos convocan al trabajo “creador, difícil, capaz de situar al individuo concreto a la altura de las conquistas de la humanidad” (Zuleta, 1980, p. 2).

Este recorrido por la génesis de la administración y la organización, nos convence una vez más de que si una sociedad no es capaz de realizar a tiempo las reformas que el orden social le exige para su continuidad, “la historia las resuelve a su manera, a veces con altísimos costos para todos” (Ospina, 1997, p. 2). A los colombianos que decimos amar nuestro país, y en alto grado a los que consideramos hacer la tarea de administradores y managers, nos asiste el compromiso



de reaccionar frente a la ocupada tarea de producir manuales copiando teorías, para preocuparnos por la construcción administrativa en nuestro país (Mayor-Mora, 2007, p. 12).

Conclusiones

Desde el comienzo de los estudios de la organización, objeto de estudio de la administración, una de sus metas radica en comprender las variaciones y los determinantes de desempeño organizacional (Pfeffer, 2000).

Los paradigmas del pensamiento administrativo no han perdido vigencia, el surgimiento de un nuevo paradigma no ha sido la contradicción de aquel que le antecede, todas las escuelas de pensamiento continúan evolucionando y dando respuesta a las preocupaciones del objeto de estudio de la administración.

En consecuencia, el recorrido hecho aquí por la historia de las organizaciones, y el ejercicio de reflexión de cara a la modernidad, permite concluir que la sociedad actual le ofrece el reto a la teoría administrativa de integrar los diferentes aportes de las diversas teorías en un enfoque integral que sirva de base para enfrentar el ambiente cambiante de nuestros días (Medina & Àvila, 2002).

La práctica de la administración es posible clasificarla como “renovada” o “en vías de renovación” lejos de formatos rígidos y estructuras inflexibles (Aktouf, 2001).

La supervivencia de la organización es el objetivo de atención primordial que le asiste a la administración, traducida en la lucha ininterrumpida por su sostenibilidad en el tiempo.

Las teorías administrativas se han constituido en las expositoras de los comportamientos organizacionales a través de la historia, en un escenario en el que las organizaciones han de concebirse como sistemas abiertos, toda vez que su supervivencia, supone la aceptación de aportes del entorno y el reto de encarar las vicisitudes del medio para controlarlo y hacerse cada vez más fuertes, en una interacción continua entre ellas mismas, que garantiza su sostenibilidad en el tiempo y reafirma la vigencia y continua renovación de las teorías que las conciben como objeto de estudio.

Toda vez que la organización se concibe como una estructura social, y habida cuenta que los seres humanos somos impredecibles en nuestro pensamiento y actuar, le asiste a la administración, como conductora racional de aquella que representa su objeto de estudio, un arduo trabajo, que invocando a Aktouf (2001) y en concordancia con las posturas que concluyen el presente artículo, transcurre “entre la tradición y la renovación”.

Referencias

- Dávila, C. (2001). Teorías Organizacionales y Administración. Enfoque Crítico.
- Etkin, J. (2000). Política, gobierno y gerencia de las organizaciones: acuerdos, dualidades y divergencias.
- Fayol, H. (1981). Administración industrial y general. Buenos Aires.
- Hamel, G. (2000). Leading the Revolution.
- Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J. (2002). Administración: un enfoque basado en competencias. Edición 9. Thomson Learning.



Hernández, A., Saavedra, J., & Sanabria, M. (2007). *Hacia la construcción del objeto de estudio de la administración*

Illera, E. (2003). *Administración y teorías organizacionales*. Bogotá.

Martínez, C. (1998). *Gestión moderna y taylorismo en el tercer milenio*. *Innovar. Revista de ciencias administrativas y sociales*

Mayor-Mora, A. (2007). *Hacia una identidad nacional en administración: Entre los "Best sellers" y la producción intelectual propia*. Cali.

Medina, A., & Ávila, A. (2002). *Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional*. *Revista cubana de psicología* Vol. 19. No.3.

Morgan, G. (1998). *Imágenes de la Organización*. Alfaomega Grupo Editor S.A. México.

Mouzelis, N., & Prats, J. (1975). *Organización y Burocracia: Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*.

Muñoz, R. (2011). *Formar en Administración. Por una nueva fundamenación filosófica*. Medellín.

Murillo Vargas, G., Zapata Domínguez, A., Martínez Crespo, J., Avila Dávalos, H., Salas Páramo, J., & López Arellano, H. (2007). *Teorías Clásicas de la Administración y el Management*. Bogotá D.C.

Ospina, W. (1997). *El Proyecto Nacional y la Franja Amarilla*. Santa Fe de Bogotá.

Perrow, Ch. (1991). *Sociología de las organizaciones*. McGraw-Hill. Madrid.

Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización: Problemas y posibilidades*. Oxford University Press México, S.A. de C.V.

Rios, J. (1997). *Mitos sobre el proceso administrativo: el modelo teórico-descriptivo vis a vis el modelo técnico-prescriptivo*. *Revista Facultad de Contaduría y Administración*(Universidad Nacional Autónoma de México).

Romero, R. (1998). *El desarrollo del conocimiento y el manejo de las organizaciones. A propósito de la discusión sobre el taylorismo*. *Revista Innovar*.

Weiss, A. (1998). *¿Vigencia del Taylorismo? De los enunciados a la realidad*. *Revista Innovar*.

Zuleta, E. (1980). *Elogio de la dificultad*. Medellín.

