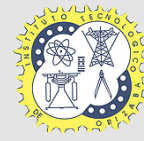


Instituto Tecnológico de Orizaba



EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN Y LA TEORÍA ADMINISTRATIVA

Autor:

Ixhel Escamilla Illescas

Website: www.ixhel.mx

FUNDAMENTOS DE INGENIERÍA ADMINISTRATIVA

Dr. Fernando Aguirre y Hernandez

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

TABLA DE CONTENIDO

0	RESUMEN	Pag 2
.....		
1	PALABRAS CLAVE	Pag 3
.....		
2	INTRODUCCIÓN	Pag 4
.....		
3	BASES TEÓRICAS	Pag 5
.....		
4	DISCUSIÓN	Pag 11
.....		
5	CONCLUSIONES	Pag 12
.....		
6	REFERENCIAS	Pag 13
.....		

RESUMEN

Este artículo de investigación es una mirada somera a la historia de la necesidad del ser humano de agruparse y coordinar actividades para lograr ciertos objetivos. A este proceso se le llama Administración. El estudio de la evolución de la administración a través del tiempo nos permite orientar el conocimiento y cuestionarnos el futuro de los esquemas tradicionales en un entorno cambiante.

PALABRAS CLAVE

Evolución de la Administración

.....

Enfoques de la Administración

.....

Humanismo

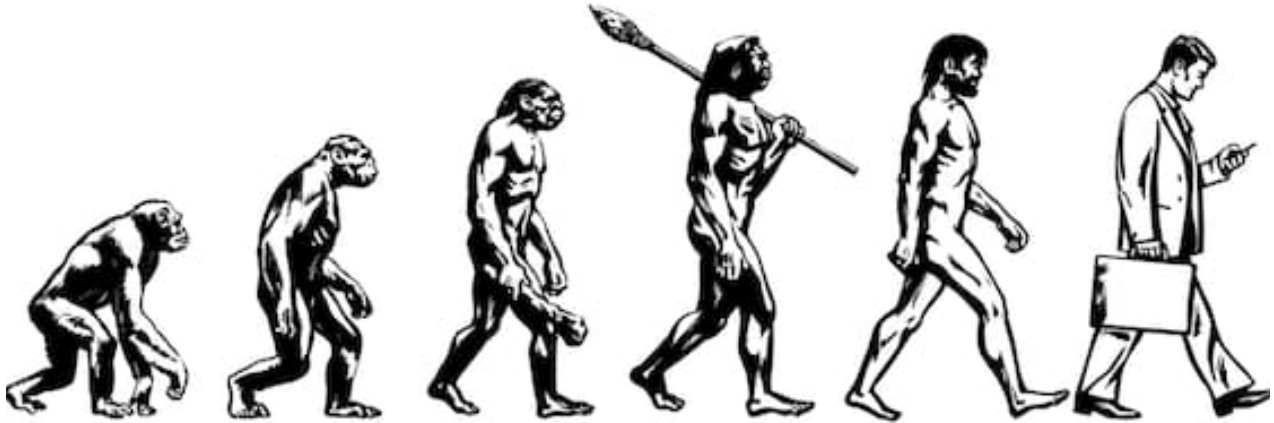
.....

Jerarquía

.....

Heterarquía

INTRODUCCIÓN



El concepto de evolución (lat. *evolutio* = desarrollo), se puede entender como un proceso que atraviesan algunas cosas y que consiste en una transformación, ya sea progresiva o gradual, desde una etapa para pasar a otra, resultando en una nueva forma del elemento.

LA ADMINISTRACIÓN

Desde la antigüedad, el hombre ha tenido la necesidad de planear y organizar actividades que le garanticen su supervivencia. De la evolución de este proceso surge el pensamiento administrativo, ya que con los cambios en las necesidades que se volvieron cada vez más complejas, se requirieron métodos de organización más elaborados, permitiendo lidiar con asuntos de mayor dificultad que surgían con los asentamientos de mayor extensión y les permitían resolver conflictos de intereses que comprometían sus posesiones. En la actualidad, el concepto de administración hace referencia al funcionamiento, la estructura y el rendimiento de las organizaciones. Puede ser entendida como la disciplina que se encarga de realizar una gestión de los recursos en base a criterios científicos y orientada a satisfacer un objetivo concreto.

BASES TEÓRICAS



Con la condensación de los asentamientos humanos y la complejidad de las tareas, surgió la necesidad de nombrar un gobernante sobre el que residía un poder, muchas veces divino, para gobernar a una ciudad. El vínculo cercano religioso-político, dio origen al orden de estructura jerárquica. La primer ciudad de la historia fue la ciudad de Uruk, en la antigua Mesopotamia alrededor del año 4000 a.C.

"... Al igual que en Egipto, esta figura de autoridad tenía bajo su mando toda una pirámide de clases menos poderosas, pero que desempeñaban labores importantes en la ciudad. Bajo el mando inmediato del rey se encontraba el ejercito, uno de los más temidos de la antigüedad por sus distintas clasificaciones de guerreros formados en el uso de armas específicas [...] Bajo el mando del rey también se encontraban otras muchas clases sociales como los nobles -reconocidos por las grandes sumas de dinero que lograban acumular en los negocios-, los cultivadores de la tierra, que tenían un nivel de vida muy bajo, y los hombres esclavos al servicio de un señor -quienes eran tratados como animales-..." -

Beltrán-López (Evolución de la administración, 2018)



Con la centralización del poder y ésta estructura jerárquica, se propició el desarrollo de la administración para la planificación en la construcción de grandes monumentos, como la construcción de pirámides, que representaban este orden político-religioso, así como la consecución de grandes hazañas de guerra. La gestación de esta pirámide social indicó una jerarquía clara y organizada donde la escritura fue fundamental en el pensamiento administrativo.



En contraste con la estructura jerárquica del antiguo Egipto, en la India, entre el 1600 a.C. y 500 d.C., la creencia religiosa era el brahmanismo, donde las figuras que se encontraban en la casta mas alta eran los brahmanes, que renunciaban al poder, beneficios materiales y vida mortal, a los que los reyes y hombres poderosos acudían en busca de consejo. Esta relativa descentralización de poder empezó a movilizar los sectores productivos, estableciendo una estructura administrativa con parámetros claros.



"...el pensamiento administrativo de la civilización hindú alcanzó su máxima expresión en el tratado de Kautilya, el economista y filósofo que se dedicó a crear un sistema administrativo riguroso y funcional [...], pues dejó de lado los intereses morales en los negocios para centrarse en cómo debería funcionar una economía basada en hechos y una política exitosa" -

Beltrán-López (Evolución de la administración, 2018)





Para el siglo III y IV a.C., la antigua China, al igual que en la India, se caracterizó la organización social por una estrecha relación entre la administración en los negocios y la religión. Para el taoísmo, existen 3 fuerzas en todo lo que existe, una positiva, una negativa, y una conciliadora que las contiene. Debido a esta filosofía, para Confucio, principal influente en la forma de gobierno de esa época, la dedicación al cultivo de las relaciones entre las personas era la clave para un gobierno en el que el gobernante pensaba en el gobernado y viceversa. A pesar de no existir en esta corriente filosófica una administración explícita, constituye un sistema de pensamiento que trataba de organizar la sociedad y el gobierno de forma más humanista.



ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN

Para el siglo XIX, posterior a la revolución industrial, se da el surgimiento de las escuelas de administración, como una sistematización de conceptos administrativos que trataban de ser aplicables a todas las organizaciones, con la finalidad de hacer eficientes las tareas organizacionales y la consecución de los objetivos.

ENFOQUE CLÁSICO

Los pioneros de este fenómeno, conocido como el **enfoque clásico** son Winslow Taylor (1911), con un estudio de *administración científica*, y Henry Fayol (1916), con un estudio de *administración general*. El enfoque científico de Taylor, consideraba el estudio de los trabajadores y la motivación por incentivos, así como los tiempos, tratando de hacer un método logísticamente eficiente para predecir el desempeño de la empresa y el crecimiento de las formas de producción. De ésta manera, las empresas empezaron a observarse y analizarse, haciéndoles ver a los líderes organizacionales la necesidad de un cambio en la forma de relacionarse con los trabajadores.

“...lo que Taylor pedía era una revolución mental tanto por parte de la administración como de los trabajadores, para que pudieran comprender estos principios y cooperar con un espíritu de trabajo armonioso a fin de mejorar las condiciones respectivas, obtener salarios más altos y un aumento en la producción a menor costo para la administración...” - **Beltrán-López (Evolución de la administración, 2018)**

La propuesta de Henry Fayol no distaba demasiado de la administración científica de Taylor. También progresaba la idea de la relación patronal en torno al cambio de “principios” en los que se trataban de crear canales de comunicación clara y transparente.

ENFOQUE HUMANISTA

Este avance en la forma de administrar las organizaciones, representa el parteaguas para el inicio del *enfoque humanista*, que toma en cuenta aspectos que el enfoque clásico no. Mientras que el enfoque clásico considera al hombre desde una perspectiva simplista, que reacciona a estímulos de incentivos y sanciones, el enfoque humanista considera al hombre como un ente complejo.

“El enfoque humanista hace que el interés puesto en la máquina y en el método de trabajo, en la organización formal y en los principios de la administración ceda prioridad a la preocupación por las personas y por los grupos sociales (de los aspectos técnicos y formales se pasa a los psicológicos y sociológicos)” - Chiavenato, 2007





A medida que el entendimiento de la complejidad del ser humano se ha profundizado, también ha evolucionado la teoría administrativa, que observa la labor de la administración no solamente como una planeación para lograr un objetivo específico, sino como un reconocimiento de la naturaleza humana. Como consecuencia del entendimiento del valor del individuo dentro de un esquema organizacional, también se cuestionan las nociones de poder. **Mary Parker Follet**, teórica de la administración y demócrata, sostiene que el **poder es solo una ilusión**, ya que la tarea de coordinar a un grupo por un líder administrador, no le otorga poder, puesto que la coordinación no es más que una función que cumple una necesidad más dentro de la organización y concibe las relaciones para la realización de una actividad como un intercambio circular.

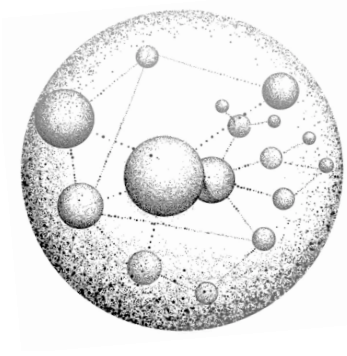


ESCUELA DEL PENSAMIENTO

Dado que el estudio de diversos autores concuerda en que la complejidad de las organizaciones radica en el factor humano, se crea la **escuela del pensamiento**, que engloba conceptos de filosofía, psicología, antropología y sociología para tratar de comprender al individuo en las relaciones laborales. Esto trata de solventar la necesidad de entender de una forma más integral y equilibrada la teoría administrativa y las relaciones entre trabajadores, de manera más completa e individual.

DISCUSIÓN

Las tendencias evolutivas de la administración cuestionan la estructura jerárquica tradicional, con propuestas que proveen de autonomía a las funciones dentro de la organización. La relación de poder es transformada y el futuro de la evolución administrativa es una tendencia obligada por criterios que suman. Una vertiente que surge como respuesta a estas necesidades, es el modelo de **estructuras heterarquicas**, a través de esquemas de recompensas relacionadas a la reducción de riesgos e innovación en lugar de esquemas de posición, lo que reduce las tendencias de dominación. La heterarquía construye habilidades democráticas y capacidades que tienen el potencial de ser un círculo virtuoso, alienta la sofisticación de habilidades generales para procesos interpersonales, relaciones de diálogo, trabajo en equipo, respeto mutuo y apertura.



HETERARQUÍA

“Lo que distingue a la heterarquía de la autonomía responsable es que en el primero hay una interacción constante y continua entre entidades y agentes para decidir qué y cómo hacer algo. En muchos casos, esto significa que para que la heterarquía sea exitosa, necesita desarrollar una identidad para los casos que esté separada de los cuerpos organizacionales que componen y que albergan las partes constituyentes. La autonomía responsable significa que puede haber mucha más distancia entre las agencias. Ambos difieren de la jerarquía en no estar sujetos a un poder arbitrario conferido solo a las relaciones de dominación ”

- Clegg, *Power and Organizations*

CONCLUSIONES

Es indiscutible que las organizaciones se transforman y evolucionan el proceso administrativo a la par de la reestructuración del macroambiente que también es proporcional a la influencia global. Es por esto que la evolución de la administración es primordial en la consecución de los objetivos organizacionales y señalan una alta competitividad, sin embargo, el factor humano continua siendo el elemento que dictamina que las relaciones laborales y los elementos de poder estén sujetos a criterios tan cambiantes como la vida misma. Los científicos sociales rara vez cuestionan la necesidad de porque el poder tiene que ser jerárquico; es por esta falta de cuestionamiento que la jerarquía es reforzada. Seguimos buscando construir sobre las bases de soberanía, que en la práctica, ha incentivado un aprendizaje coevolutivo mayor y de mejor forma que el precedente de dominación.

REFERENCIAS

EVOLUCIÓN. (s/f). Recuperado el 5 de febrero de 2020, de <http://etimologias.dechile.net/?evolucion>

Beltrán Ríos, J. A., & López Giraldo, J. A. (n.d.). *Evolución de la Administración*

Lao, T. (n.d.). *Tao Te Ching. El libro sagrado del taoismo*. Ediciones LEA.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá, Colombia. McGraw Hill.

Graham, P. (2003). *Mary Parker Follett Prophet of Management*. Beard Books.

Clegg, P. and R. D. V. P. S. R., Clegg, S. R., Courpasson, D., & Phillips, N. (2006). *Power and Organizations*. SAGE.