

Teorías Clásicas de la Organización y el Management



Guillermo Murillo Vargas
Álvaro Zapata Domínguez
Jenny Martínez Crespo
Hernán Avila Dávalos
Jairo Salas Páramo
Hernán López Arellano

ECO
EDICIONES





Guillermo Murillo Vargas

Master en ciencias de la Organización M. Sc.; Administrador de Empresas con estudios en sociología y psicología de la Universidad del Valle. Investigador, invitado y ponente en varias actividades académicas a nivel nacional e internacional.

Profesor en la Facultad de Ciencias de la Administración. Ha ocupado los siguientes cargos: Director del Programa Académico de Administración de Empresas; Director de los Trabajos de Grado, Coordinador del Laboratorio Empresarial, Director de la Maestría en Ciencias de la Organización M. Sc.; Director de la Especialización en Marketing Estratégico, Director de Extensión y Educación Continua de la Universidad del Valle.

E-mail: gumuriva@univalle.edu.co



Hernán Ávila Dávalos

Administrador de Empresas de la Universidad del Valle. Especialista en Finanzas. Adelantó Estudios de Maestría en Ciencias de la Organización, Profesor Auxiliar hora cátedra de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle. Profesor de la Sede Buga. Ha laborado en algunas empresas en planeación y gestión. Es miembro activo del Grupo de Investigación Humanismo y Gestión.

E-mail: havilad5@yahoo.com.



Hernán López Arellano

Administrador de Empresas de la Universidad del Valle, Estudiante de la Maestría en Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle, Docente Hora Cátedra de la misma universidad.

Teorías clásicas de la Organización y el Management

**Guillermo Murillo Vargas
Álvaro Zapata Domínguez
Jenny Martínez Crespo
Hernán Avila Dávalos
Jairo Salas Páramo
Hernán López Arellano**

CONTENIDO

Introducción	XI
PARTE I	
GRANDES PARADIGMAS EN EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO	1
PARTE II	
LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DE F.W. TAYLOR	45
Introducción	47
Contexto histórico: La obra de Taylor	49
Adam smith (1723-1790): de la mano invisible a la organización racional del trabajo.	49
Charles Babbage (1792-1871): El menor costo del trabajo	51
Frederick Winslow Taylor (1856-1915): Pionero de la administración científica	
La personalidad de Taylor	52
Su desarrollo Profesional	53
Sus principales enfoques teóricos.	55
Marco Teórico: La Obra de TAYLOR	57
La administración científica	58
Los principios de la administración científica.	66
La creación de una ciencia	68
La selección científica del trabajador	69
El sistema de inducir primero y luego de enseñar y ayudar al trabajador a que trabaje de acuerdo con el sistema Científico	70
La planificación y dirección del trabajo de los operarios	73
El sistema de planificación del trabajo según métodos y tiempos (oct: organización científica del trabajo)	75
División del trabajo	79
Cooperación	82
Sindicatos	84
Los problemas del entorno industrial con que se enfrentó el taylorismo	88

Técnicas y herramientas prácticas del Taylorismo.	90
Desarrollos y consecuencias organizacionales del Taylorismo	92
SEGUIDORES DE TAYLOR.	95
Henry Robinson Towne (1844-1924).	95
Frank B. Gilbreth (1868-1924) y Lillian Gilbreth	95
Henry Lawrence Gantt (1861-1919)	100
Harrington Emerson - Principio De Eficiencia	100
H. B. Maynard.	101
Morley H. Mathewson.	102
Sanford E. Thompson.	102
Henry Ford (1863-1947)	102
Relación entre Taylorismo y Fordismo	103
Introducción.	103
La industria del automóvil, Henry Ford y la aplicación de su sistema orientado a las nuevas formas de organización industrial	104
El concepto fordista como teoría (implícita) económica	106
La planificación y organización de la producción bajo el sistema	108
Principios básicos del fordismo	110
Estructuración de las entradas («self-sourcing»)	111
Salidas: en masa y estandarización máxima	111
Distribución	111
La creación de valor: Calidad pero sin satisfacción del cliente	112
Tecnología del producto e innovación	112
Planificación y Tecnología de procesos - El «principio de flujo»	112
Personal.	115
Organización	116
El Fordismo moderno	117
LA ORGANIZACIÓN COMO MÁQUINA	124
Ventajas y limitaciones de la metáfora de la máquina	125
Ventajas.	125
Limitaciones	126
Dimensión crítica del Taylorismo y del Fordismo	127
Críticas desde Taylor.	127
Críticas desde Aktouf.	129
Consideraciones humanísticas	133
Problemas de la especialización - ventajas y desventajas del sistema..	135

EL TAYLORISMO EN COLOMBIA	137
Conclusiones	190
 PARTE III	
ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL Y GENERAL:	
HENRY FAYOL	193
Introducción	195
Semblanza de Henry Fayol	196
Aspectos biográficos	196
Su obra	198
Los grandes legados de Fayol	201
Las seis operaciones	202
Operaciones técnicas.	202
Operaciones comerciales	202
Operaciones financieras.	203
Operaciones de seguridad	204
Operaciones de contabilidad	204
Operaciones administrativas.	204
El proceso administrativo	205
Dirección.	210
Coordinación.	211
Control	211
Principios de la administración	212
División del trabajo	212
Autoridad – responsabilidad.	213
Disciplina.	213
Unidad de mando	214
Unidad de dirección	214
El jefe ideal	219
Críticas	222
Vigencia de la administración industrial y general en empresas colombianas	226
 PARTE IV	
EL IDEAL TIPO DE ORGANIZACIÓN BUROCRÁTICA	
DE MAX WEBER	239
Contexto histórico	241
Construcción del tipo-ideal en Max Weber	244
Weber, Marx e ideología.	246

La ética protestante y el espíritu del capitalismo	246
Weber y la teoría de la administración	250
Tres tipos de dominación	250
El cuadro de tipo de dominación legal pura	252
Las categorías fundamentales	253
El ideal tipo de la dirección administrativa burocrática	255
Síntesis sobre Weber	257
Aspectos positivos de la burocracia	258
La dimensión crítica de Weber.	259
Disfunciones de la burocracia.	260
Administración burocrática en Colombia	262
Presencia de los cuatro tipos de racionalidad en las organizaciones colombianas.	268
Racional en valor.	269
Racional afectiva	271
Dos tipos de ética	274
Tipos de dominación	276
El cuadro de tipo de dominación legal pura	279
Las categorías fundamentales	280
El ideal tipo de la dirección administrativa burocrática.	282
Frases ontológicas sobre la burocracia en las organizaciones colombianas.	285
Conclusión.	294
PARTE V	
ELTON MAYO, LA ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS Y LOS HUMANISMOS	295
Introducción	297
Acerca de la inhumanidad en las organizaciones	298
Lo inhumano en la teoría organizacional.	310
Elton Mayo, Hawthorne y la génesis de la Escuela de las Relaciones Humanas	313
Semblanza biográfica	313
Su obra	317
El Contexto	318
El experimento de Hawthorne	321

Primera fase	321
Segunda fase	322
Tercera fase.	325
Cuarta fase	327
Lo que nos deja la escuela	328
Una introducción a la ciencia del comportamiento organizacional	332
Enfoques teóricos de los seguidores de Elton Mayo	335
Teorías de la motivación	336
Teorías del liderazgo	360
Teorías del comportamiento	373
Teorías de la comunicación	376
Algunos desarrollos y aplicaciones de las ciencias de la organización ..	383
Cambio Organizacional	383
Clima Organizacional.	384
Desarrollo Organizacional.	386
Cultura Organizacional.	387
Evaluación y críticas	388
Conclusiones	392
Caracterización del humanismo Dulzón y su incidencia en las organizaciones	394
Introducción.	394
Humanismo dulzón en el plano organizacional	396
El humanismo dulzón y su relación con el “behaviorism” o comportamiento organizacional	398
De lo individual a lo mesiánico.	399
El papel del trabajo, la ideología y el papel del líder.	402
Comportándose en un mundo más informado, más calificado	402
¿Protestantismo organizacional?	403
De las ciencias de la vida y la gestión a la antropología de la organización	404
Bibliografía	417

INTRODUCCIÓN

A través de todo el desarrollo del siglo XX y gran parte del presente, se ha observado una gran profusión de perspectivas sobre la organización y el management que han tratado de dar cuenta de las dinámicas organizativas, pretendiendo alcanzar una atesorada eficiencia, idea que ha prevalecido en las escuelas de administración en el mundo.

Por otra parte Colombia no ha escapado a esta lógica mundial, en donde docentes y estudiantes han creado ciertas lealtades y por que no, rechazos a ciertas ideas concebidas dentro del conocimiento administrativo. Es así, como gran parte de la incertidumbre provocada por esta difusión de un gran número de ideas, ha creado la necesidad de aclarar toda esta evolución del pensamiento administrativo y describir algunas de las implicaciones en el pensamiento empresarial colombiano.

El presente libro* es el segundo volumen de una serie de publicaciones de los autores que son el resultado de la investigación adelantada sobre la organización y el management, en la cual se busca establecer el estado actual de conocimiento y aplicación de las teorías de la organización y la gestión en las empresas productoras de bienes y servicios en Colombia. El objetivo general del proyecto indaga, tanto al nivel del conocimiento epistemológico como en el ámbito de la aplicación práctica de la organización y el management. En este sentido el presente libro contiene las teorías, que de acuerdo al análisis de los autores corresponde a lo que ellos han denominado los paradigmas de las teorías clásicas de la organización y el management. El presente volumen esta compuesto de cinco partes:

- Grandes Paradigmas en el desarrollo del pensamiento administrativo

En la primera parte se presentan los cuatro grandes paradigmas en los cuales los autores agrupan las diferentes escuelas, teorías y conceptos de la administración de organizaciones.

* Se trata del Proyecto de Investigación *Aplicación de las teorías de la Organización y la Gestión en Empresas Colombianas*, Código 8037, de la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Valle, 2002-2005, cofinanciado por COLCIENCIAS código 1106-10-14770, contrato 189-2003 Univalle Colciencias. Desarrollado por el grupo de investigación Humanismo y Gestión en la línea de investigación Organización y Management.

Inicialmente, se presenta el paradigma clásico, el cual se desarrolla a partir de autores tales como Adam Smith: La mano invisible y las virtudes de la división del trabajo; Frederick W. Taylor y la escuela de la administración científica; Henri Fayol con sus principios, funciones y el proceso administrativo; Max Weber con el ideal tipo de organización: la burocracia; Elton Mayo y las ciencias del comportamiento organizacional.

Luego se presenta el paradigma neoclásico o reformista, el cual, a partir de la utilización de la Teoría General de los Sistemas Sociales, fortalece y desarrolla de manera renovada el proceso administrativo. Se abordan en este paradigma temas como la administración por objetivos planteada por Peter Drucker; la escuela de la toma de decisiones y los planteamientos de uno de sus principales exponentes Herbert Simón; el campo de la estrategia empresarial y las diez escuelas o paradigmas del pensamiento estratégico planteado por Henry Mintzberg (1998); algunos elementos sobre el enfoque político de la administración de organizaciones.

Dentro del paradigma del capitalismo industrial se presentan los principales aspectos relacionados con los dos grandes enfoques que soportan este paradigma. En primer lugar la administración total de la calidad, conceptos, origen, paradigmas, principales autores, instrumentos. Luego se aborda la cultura organizacional desde sus dos perspectivas de estudio, la de la cultura corporativa, propia del enfoque funcionalista y la perspectiva humanista radical más cercana a una perspectiva crítica del análisis cultural de las organizaciones.

Finalmente, se presenta el paradigma del capitalismo financiero, en el cual se agrupan perspectivas administrativas contemporáneas, que son expresión de la fase actual de desarrollo del capitalismo financiero mundial en la fase de la globalización de las actividades económicas, productivas y comerciales. En este sentido se esbozan los lineamientos fundamentales de la Reingeniería, Outsourcing, Benchmarking y el desarrollo de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

- La Administración Científica Frederick Taylor

En esta parte se presenta el contexto histórico, desde la mano invisible de Adam Smith (1723-1790) hasta la organización Racional del trabajo, pasando por Charles Babbage (1792-1871) el menor costo del trabajo y terminando en Frederick Taylor (1856-1915) pionero de la administración científica. Se presentan también las características del personaje de Taylor, el marco teórico de su obra y los problemas del entorno industrial con el que se enfrentó el Taylorismo.

Así como también, sus técnicas y herramientas y sus posteriores desarrollos y consecuencias, no solo para las organizaciones sino también para la sociedad hasta nuestros días.

Presentamos la obra de los continuadores de Taylor y la relación entre el Taylorismo y el Fordismo y sus implicaciones en la concepción de la organización empresarial, como una máquina. De la misma manera se establece una dimensión crítica de estas dos formas de pensamiento y sus implicaciones en Colombia y sus organizaciones.

- La Administración Industrial y General de Henry Fayol

La tercera parte presenta una semblanza de Henry Fayol, sus características biográficas y sus grandes legados, en los que encontramos las seis operaciones administrativas, las cinco funciones administrativas y los catorce principios administrativos. Presentamos también lo que Fayol denominó las características del jefe ideal y las principales críticas desarrolladas a sus planteamientos teóricos. Finalmente desarrollamos la vigencia de la administración industrial y general en Colombia y la manera como se inició su estudio en el país.

- La Racionalidad Burocrática de Max Weber

En esta cuarta parte se presenta la organización burocrática planteada por Max Weber y el "tipo ideal" de organización, desarrollando el contexto histórico y la metodología empleada por Weber para proponer su modelo a través del tipo-ideal. Se desarrolla también la relación entre los planteamientos de Marx y Weber sobre la ideología y los posteriores desarrollos acerca de la ética protestante y el espíritu del capitalismo.

En cuanto a la teoría presentada por Weber es necesario desarrollar las implicaciones en la teoría de la organización y en los modelos de gestión administrativa. Esto lo realizamos a través de los tipos de dominación y las categorías fundamentales presentadas por Max Weber. Así mismo se desarrolla el "tipo ideal" de la dirección administrativa burocrática y fundamentalmente la administración burocrática en Colombia.

- Elton Mayo; la Escuela de Las Relaciones Humanas y los Humanismos

En esta quinta parte, se inicia por señalar aquello que algunos autores denominan como lo inhumano en la organización, con el fin de transitar hacia la génesis de la Escuela de las Relaciones Humanas y el experimento de Hawthorne. Posterior-

mente avanzamos hacia las llamadas ciencias del comportamiento y los enfoques teóricos de los seguidores de Elton Mayo para llegar a desarrollos y aplicaciones de las ciencias del comportamiento: el cambio, el clima, el desarrollo y la cultura corporativa. Posteriormente se realiza una caracterización del humanismo "dulzón" y su incidencia en las organizaciones. Particularmente la relación entre el "behaviorismo" y el humanismo "dulzón", pasando de lo individual a lo mesiánico. Finalmente se abordan las ciencias de la vida y el camino recorrido desde la gestión hacia la antropología organizacional.

Parte

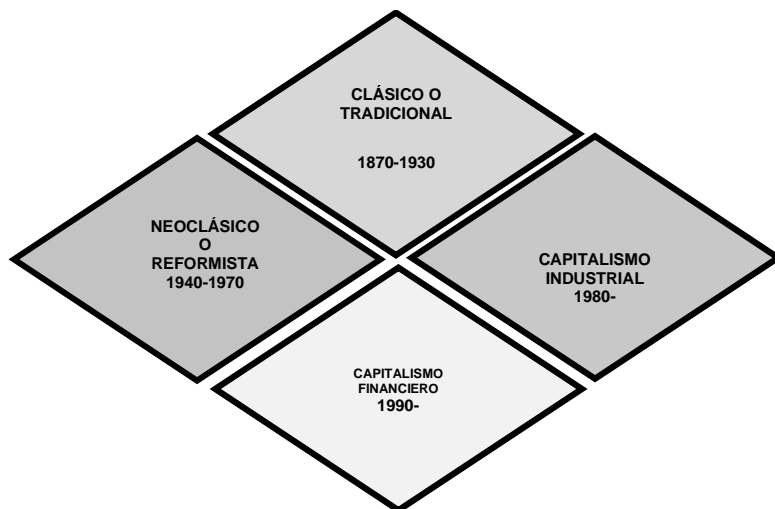
I

GRANDES
PARADIGMAS EN
EL DESARROLLO
DEL PENSAMIENTO
ADMINISTRATIVO

GRANDES PARADIGMAS EN EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO

A continuación, se realizará un recorrido por los cuatro grandes paradigmas establecidos para una mejor comprensión de las diferentes perspectivas desarrolladas a través de todo el siglo XX, presentando de manera desagregada por orden cronológico, las diferentes escuelas junto a los autores más representativos pertenecientes a cada una.

Gráfico No.1: Paradigmas del Pensamiento Administrativo



PARADIGMA CLÁSICO O TRADICIONAL

El presente paradigma se ha caracterizado por dar respuesta en parte a los nuevos desafíos que trajo para la administración el denominado “Gigantismo” de las organizaciones, que de una u otra manera desarrolló el predominio de un racionalismo de tipo económico en la búsqueda de una mayor productividad y eficiencia del trabajo; así como también un encuentro con los factores psíquicos y sociales del mismo, que se manifiesta en todos los desarrollos de la escuela de las relaciones humanas. Este paradigma apunta a lograr una máxima eficiencia



Jairo Salas Páramo

Candidato a Master en Ciencias de la Organización M. Sc; Administrador de Empresas de la Universidad del Valle. Joven investigador de Colciencias (2004), Asistente de Investigación y Docencia del Grupo de Investigación Humanismo y Gestión Reconocido por Colciencias con Categoría A (2006), adscrito al Departamento de Administración y Organizaciones de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle. Profesor y coordinador del área de Organizaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Pontificia Universidad Javeriana Cali (2007). E-mail: jasalas@puj.edu.co



Jenny Martínez Crespo

Administradora de Empresas de la Universidad de Nariño (1997), Maestría en Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle (2006). Docente Investigadora del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Medellín (2005 a la fecha). Coordinadora de la Maestría en Administración de la Universidad de Medellín. Profesora Ocasional de Tiempo Completo del Departamento de Administración y Organizaciones, Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle (2004). Asistente de Investigación y Docencia en la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle (2002-2004). E-mail: jmartinez@udem.edu.co



Álvaro Zapata Domínguez

Ph.D. en Administración (Management) de la Escuela de Altos Estudios Comerciales (HEC) de la Universidad de Montreal (Canadá); Magister en Administración de Empresas y Economista de la Universidad del Valle. Profesor Titular de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle. Docente desde 1978 en las áreas de administración, organizaciones y economía, en los programas de maestría, en las especializaciones en el ciclo profesional.

Mantiene una presencia activa en eventos nacionales e internacionales sobre administración y organizaciones.

Teorías Clásicas de la Organización y el Management



A través de todo el desarrollo del siglo XX y gran parte del presente, se ha observado una gran profusión de perspectivas sobre la organización y el *management* que han tratado de dar cuenta de las dinámicas organizativas, pretendiendo alcanzar una atesorada eficiencia, idea que ha prevalecido en las escuelas de administración en el mundo.

Por otra parte Colombia no ha escapado a esta lógica mundial, en donde docentes y estudiantes han creado ciertas lealtades y porqué no, rechazos a ciertas ideas concebidas dentro del conocimiento administrativo. Es así, como gran parte de la incertidumbre provocada por esta difusión de un gran número de ideas, ha creado la necesidad de aclarar toda esta evolución del pensamiento administrativo y describir algunas de las implicaciones en el pensamiento empresarial colombiano.

Con esta investigación los autores buscan establecer el estado actual de conocimiento y aplicación de las teorías de la organización y la gestión en las empresas productoras de bienes y servicios en Colombia.

Colección: Textos universitarios

Área: Administración

**E
C
O
E**
EDICIONES