

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

ECOE
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

**Guillemo 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.

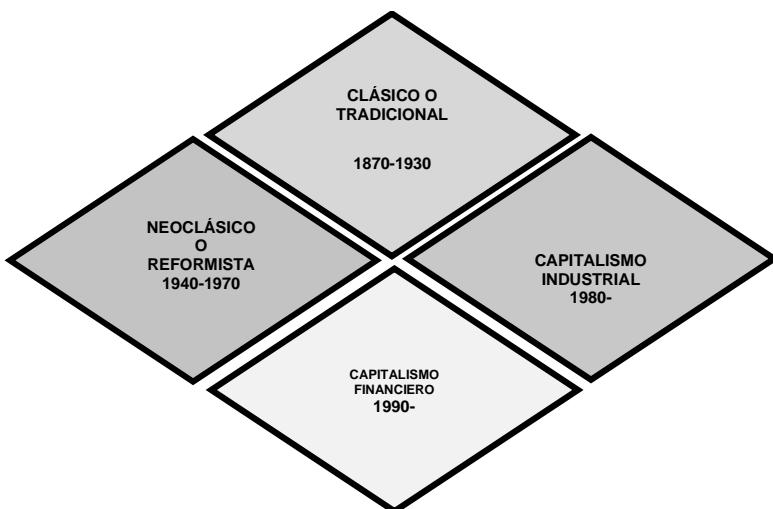
Parte I

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); Magíster 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

ECOE
EDICIONES



www.ecoediciones.com

ISBN 978-958-648-451-0

