

Nombre de alumno: Luisa Bethel López Sánchez.

Nombre del profesor: Julio Cesar Medina.

Nombre del trabajo: Reporte de lectura.

Materia: Estructuras Organizacionales

Grado: 3er. Cuatrimestre

Grupo: Único.

Evolución de la Teoría de la Organización.

Durante un largo tiempo los especialistas trataron de darle una explicación a la teoría de la organización, marcando como objetivo reducir la complejidad de su concepto. Debido a que la información que se tiene de ella es muy extensa. El artículo está elaborado con el apoyo de material documental que aborda las teorías organizativas desde 1900 a 2008.

Teorías clásicas.

Para poder encontrar los objetivos planteados, se clasifico a las teorías por: grado de complejidad, su universalidad y el determinismo de sus conceptos.

Teoría científica. (Town, Taylor, 1900): Esta teoría fue elaborada por el científico Taylor, el proponía que se estudiara el desenvolvimiento de los trabajadores mediante los cuatro pasos que propuso en sus escritos y así darles incentivos a los que ponían un esfuerzo mayor. Aterrizando un poco más, el buscaba una forma más concreta de calificar el esfuerzo individual.

Teoría funcional. (Faloy, 1916): Henry Faloy, propuso que la base de toda organización estaba basada en la seguridad, producción, contabilidad, comercialización y administración, esto en lo particular llama mi atención debido a que para mí su pensamiento se basa en la clasificación de puestos, puedo entender que al ser tan buena su teoría las empresas que se desarrollaban en Estados Unidos crecieron gracias a esta teoría, al igual que las estructuras que manejan hoy en día todos los trabajos.

Teoría burocrática. (Weber, 1924): En su teoría Weber dejo de manera clara que para un buen sistema de organización prácticamente los sentimientos no deben ser la base. La burocracia debe regir para que sea posible el funcionamiento de administración. Se debe ser claro pensando y exponiendo ideas claras para lograr el éxito.

Teoría de las relaciones humanas. (Mayo, 1920; Follet, Maslow, 1954; Herzberg, 1966; McGregor, 1957). Teoría de los sistemas cooperativos. (Barnard, 1938): Estas teorías tuvieron sus inicios con Elton Mayo (teorías de relaciones humanas) y Chester Barnard (teorías de los sistemas cooperativos, las desenvolvemos juntas porque se encontró que era de más eficacia el relacionar en diversos aspectos a los individuos. Para él las emociones lograban una mejor organización en el trabajo que desarrollaban las personas. Por ejemplo, Mayo quien sin proponérselo en su investigación (basada en la teoría de Taylor) encontró ideas diferentes a las de Taylor, marco una pauta en su teoría al ser humanista. Algunos grandes teóricos

pusieron en práctica la teoría humanista en sus organizaciones como Mary Parket Follet, Rensis Likert, Douglas McGregor, Chris Argyris y Frederik Hezberg. Al final de cada fragmento ambas teorías engloban que es necesario una relación entre individuos y también de manera personal para alcanzar metas propuestas en la empresa.

Teoría de los sistemas. (Bertalanffy, Katz, rosenzweig): surge cuando se revelan los trabajos del biólogo alemán Bertalanffy, él es el creador de la teoría general de los sistemas. Destaca que el verdadero poder de organizarse es permitiendo que se desenvuelvan los subsistemas (individuos), hacerlos estar en la misma sintonía de objetivos y crear vínculos fuertes los impulsan a desempeñarse mejor.

Teoría del comportamiento. (March y Simon, 1961; March, 1965; Simon 1979 y 1984): Dice que cada persona bajo un mando toma decisiones en los puestos que se encuentra, sea que se encuentra problemas y los plantea de forma clara para poder tomar decisiones. Prácticamente que la cabeza no se sostendría sin el resto del cuerpo. Plantea también que las decisiones que son difíciles de tomar se guían por la intuición y la experiencia.

Teoría política. (Selznick, Pfeffer, Croazier): esta teoría nos habla que una organización funcionará si el entorno a los intereses que existen los direccionan de manera correcta para lograr los objetivos. Ellos tienen poder por la fuerza que ejercen en conjunto.

Teoría del desarrollo organizacional. (Lewin, Mcgregor): esta teoría da inicio con los experimentos de Lewin en 1946. Dicha teoría consistía en que cierto grupo de personas que trabajaban en una misma empresa pero que nunca se habían relacionado laboralmente evidenciaron la poca habilidad de aplicar lo teórico en la vida laboral. A raíz de esto se dieron cuenta que la relación entre individuos y el compromiso personal de los trabajadores daba lugar a una nueva forma de organización.

Teoría de la contingencia (Burns, slater, Woodward, child): teoría que consiste y revela la importancia de la ambientación laboral y el tipo de trabajo en el que se desempeñan. Nos dice que dependiendo de estos factores la influencia externa puede afectar de manera distinta a la industria, esto conlleva al desarrollo y diseño de estructuras organizacionales diferentes dependiendo el área laboral en la que se emplee, llevando consigo siempre la razón.

Teorías modernas.

La teoría de la población ecológica (Hannan y Freeman, 1977, 1984): en esta teoría dos postulados la impulsaron a definirse, pero hubo una diferencia y fue el objeto de estudio. Hannan y Freeman tenían el propósito de dejar claro el entorno en la subsistencia. Hannan se enfocó en la población y Freeman en la empresa. En su estructura se basa en dos palabras la inercia, que marca un destino a la desaparición y la adaptación, que hará que la organización sobreviva.

La teoría institucional (Di Maggio, Powell, 1983; Meyer, Rowan, 1977): los cuatro autores de esta teoría la basan en la sociología. Ellos plantearon que las organizaciones no solo son técnicas sino también sociales, por esto a las personas que trabajan en las estructuras se les debe apoyar socialmente y no solo exigirles. Menciona que no se le da tanta credibilidad debido a que no fue aplicado a empresas del gobierno sino solo a empresas que no depende de estructuras sino de la vida social que desarrollen sus trabajadores.

Teoría del costo de transacciones (Williamson, 1975, 1985): el punto que Williamson creía necesario para una buena organización era tener bajos costos de transacciones que realicen las empresas.

La teoría de los recursos y capacidades (Barney, 1991): considera que los recursos deben ser distribuidos de manera racional. Sobresaltando las fortalezas para crear ventajas.

La teoría de la agencia (Rumelt, Schendel y Teece, 1991): el objeto de estudio son las organizaciones privadas. Crean un vínculo con la agencia al hacer que un individuo dependa de las decisiones de otro. Crean necesario crear contratos que den información del agente para que pueda desarrollar sus propios objetivos pero para que beneficien a la empresa.

Teoría del caos determinista (Cambell, 1993): esta teoría engloba un marco donde las matemáticas y sus derivados son el factor importante. Se pueden reflejar en el clima, los electroencefalogramas, los mercados de valores y la mayoría de los sistemas sociales, entre ellos los organizacionales. Se ha utilizado en diferentes entornos como la medicina. En el estudio que hicieron con los electrocardiogramas le vieron características de estructuras caóticas.

Teoría de los sistemas alejados del equilibrio (Prigogine): las organizaciones tendrán éxito cuando puedan adaptarse y auto-organizarse.

Teoría de los sistemas complejos adaptativos (Kauffman, 1995): esta teoría habla acerca de que algunos sistemas tienen un grado de dificultad que crece o que disminuye, esto hace que tenga cambios constantes y no exista una explicación de lo que esta manera de organización en realidad hace.

Teoría de la autocrítica organizada (Maturana y Varela, 1980): los autores de esta teoría plantearon que los seres vivos son auto-productores, aun que el ser vivo puede ser autodependiente y dependiente. Para ellos crear redes estables que creen o sustraigan factores que no le funcionen al sistema es importante para el sistema.

Todas estas teorías fueron parte de la creciente evolución de la teoría de la organización que hoy se conocen, pero aunque todas fueran necesarias para la creación de una teoría sostenible no se llevaron a cabo con los mismos procesos. Todos los investigadores, aunque a veces se apoyaban de las teorías ya creadas, tenían un punto diferente de ver la organización. La Teoría de relaciones humanas y la teoría de los sistemas cooperativos las puse juntas porque ellas si tomaron la base de los sentimientos para su desarrollo. Todas fueron útiles para encontrar que la organización es necesaria en cualquier aspecto de una empresa con una estructura única.