



Desarrollo moderno de las Teorías de la Organización



Max Weber y la burocracia



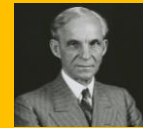
Taylor y Fayol



teoria de la organizacion



Teorias Críticas



Ford



Teoría de sistemas



Escuela de Relaciones Humanas

Max Weber y La Expansión De La Burocracia

Tendia a mostrar una visión global de la empresa, la escuela clasica o de relaciones humanas mostro capacidad para abarcar las tareas que implican las organizaciones del momento.

El modelo busca un estado ideal en las organizaciones tanto para los que buscan utilidades como para los que no.

objetivo: la ediciencia, traera la disminución de conflictos y la armonía para los grupos sociales .

Basa sus fundamentos en la estructura .

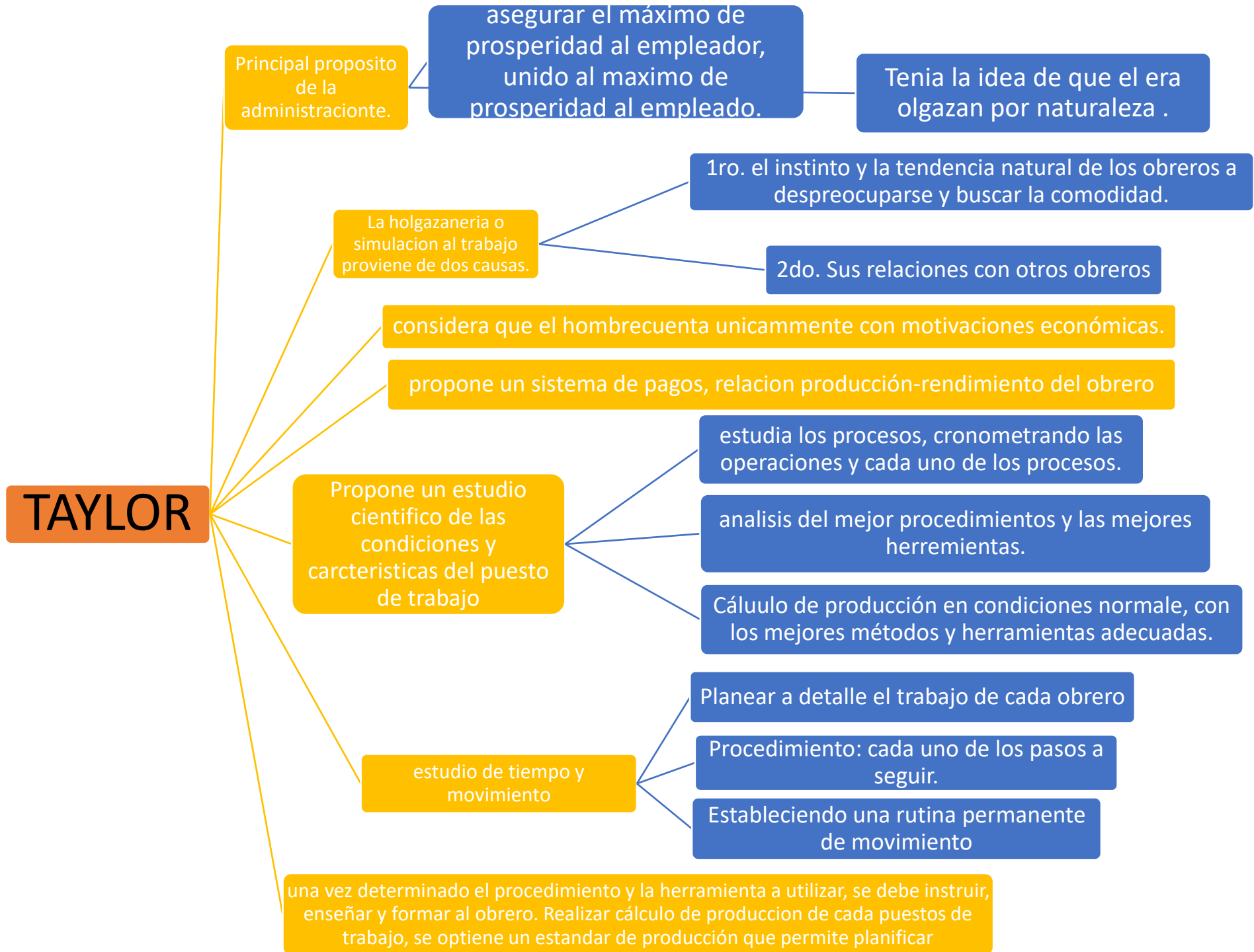
Cada puesto tiene su lugar e ella, y las personas solo ocupan estos lugares. Las personas no son consideradas como tales, sino como quienes desempeñan una funcion de determinado cargo.

La autoridad: esta determinada por la estructura y no por las personas . La autoridad está dada por el cargo o puesto de una persona y no por sus aptitudes.

Es riguroso: todo funcionamiento de la organización está predeterminado y documentado.

Pautas de comportamieto: Solo se establecen relaciones en el marco de la autoridad determinada por la estructura y las reglas que norman la organizaión. No existen las relaciones informales.

En la actulidad la burocracia se menifiesta cuando en una organización el papeleo crece continuamente. para Weber su modelo era la organización eficiente por exencia.



FAYOL

Concepcion mecanica del individuo

Se le considera a las personas como individuos como algo no pensante, totalmente sumiso, casi como un automata o una maquina.

Imagino a las personas como individuo que seguiran la reglas bajo toda circunstancia.

Considera a la administraci3n como el arte de gobernar

1. Prever: planear las actividades de la empresa a futuro.

2. Organizar: darle estructura a la organizaci3n.

3. Dirigir: conducir al personal y a la organizacion.

coordinar: desarrollar de forma armonica las actitudes y metas de los miembros
4. Controlar: verificaci3n de que las actividades se desarrollen como estan previstas.

Conceptos sobre administracion

1. Organizaci3n central: la empresa seria un conjunto de relaciones preestablecidas, con roles y funciones prescritas.

2. Las personas: ocupan un lugar de la gerarquia de la empresa.

3. Relaciones personales: serian estrictamente funcionales y jerarquicas.

4. Autoridad y Disciplina: la primera es la obediencia a todas las convenciones y reglamentos que establece la empresa y todos sus miembros deben de respetar y obedecer.

5. Unidad de mando: cada persona, en la ejecuci3n de sus funciones solo debe recibir ordenes de un jefe. cuando recibe ordenes de mas de una genera confusi3n y problemas.

6. estabilidad del personal: Si un empleado es desplazado cuando aprende una tarea, no rendira de manera correcta, es importante contar con estabilidad, endasis en los jefes que su capacitaci3n es larga.

Analisis de los puestos de las organizaciones y necesidaes

1. Distinguir: las capacidades fisicas, intelectuales, culturales y la experiencia que se necesita en cada puesto.

2. Los roles: los de nivel inferior dentro de la jerarquia, las capacidades deben ser m3s especificas. A medida que sube en la jerarquía es necesario capacidades administrativas o directivas

FORD

El sistema de manufactura implicaba riesgos para el capital

- Mucha mano de obra
- La calidad no siempre es buena
- bajos salarios
- No se estimula la demanda global de bienes de consumo

La producción en masa tomó la experiencia e incluyó cambios:

1. Mayor volumen de producción
2. Políticas agresivas de venta.
3. Incorporación de cadena de montaje

El Trabajo en 1904

Estaba organizado informalmente:

- Sin división en técnicas de trabajo

--Grupo de trabajadores tenían un espacio propio dentro del taller .

--La producción no estaba integrada

El proyecto de Ford:

-Reemplazar las máquinas rudimentarias universales, por otras especializadas.

-producción de piezas estandarizadas.

-Aplicar principio de física para disminuir el esfuerzo

Ford T

Construcción de un auto en masa: suficiente mente grande para una familia, lo suficiente mente pequeño para una persona, diseño simple y precio modesto

La construcción demandó:

-Estandarizar los modelos, piezas y las rutinas de trabajo

-El trabajo humano estaba normatizado, en apoyo del sistema mecánico

-El capataz vigila al hombre y máquina

1913

Primer experimento con red de montaje con bandas transportadoras:

-cuadruplicó la productividad del obrero.

-produjo una profundización técnica en la división técnica del trabajo y mayor sincronización.

-ahorro del tiempo de trabajo y aumento de la productividad del trabajo el bajo costo y la simplificación del trabajo, permitió incorporar trabajadores calificados.

Problemas: Formar cuello de botellas

- las solución poner al frente de la línea a un obrero experimentado.

1914

El método: Uso el método de trabajo en cadena sobre una banda transportadora, era para que todas las cosas estén en movimiento, pero los hombres permanezcan en sus puestos.

los principios del ensamble: Cada pieza tenga la menor distancia posible que recorre desde la primera a la última operación y Cuando un obrero termina una operación la otra pieza caiga siempre en el mismo lugar.

Escuela de Relaciones Humanas

Fueron fundas en el experimento de Hawthorne y desarrollado por Elton Mayo.

1927 el Consejo Nacional de investigación les encargo hacerla investigaciones en la empresa Western Electric Company.

determinar la relación entre la intensidad luminosa y la eficiencia de los operarios.

Primera etapa.

Se separaron dos grupos de trabajo y realizaron la misma tarea en condiciones iguales. La diferencia era la iluminación.

Primer equipo: trabajo sobre una intensidad de luz que iba cambiando.

Segundo equipo: trabajo siempre con la misma intensidad de iluminación.

Se encontraron factores psicológicos que influan en el nivel de produccion.

Primer equipo: aumentaban su nivel de productividad cuando aumentaba la iluminación. Suponían que debrian de trabajar más. Cuando bajaba la intensidad disminuía su produccion

Se confirmo cuando se les hizo creer que cambiaba la intensidad de luz , con un foco de igual luminosidad y cambiaca el nivel de produccion.

Segunda etapa

Un tercer grupode trabajo se le aclaro que era parte de un experimento y que se observaria la variacion del nivel de producción, apartir de cambios en la condiciones de trabajo.

Cambios: sistema de pagos, descanso, reducción del horario laboral y cambio de horario.

Al analizarla no se pudi encontrar una correlacion entre ellas y el ritmo de producción de los operarios.

Los operarios generaron ambiente de trabajo amistoso: no habia temor al supervisor y se trabajaba en equipo. Extendieron sus relaciones fuera del ámbito laboral.

Tercera etapa

Programa de entrevista: se les pregunto a los operarios sobre sus sentimientos, opiniones sobre el trabajo, el trato que recibían, etc.

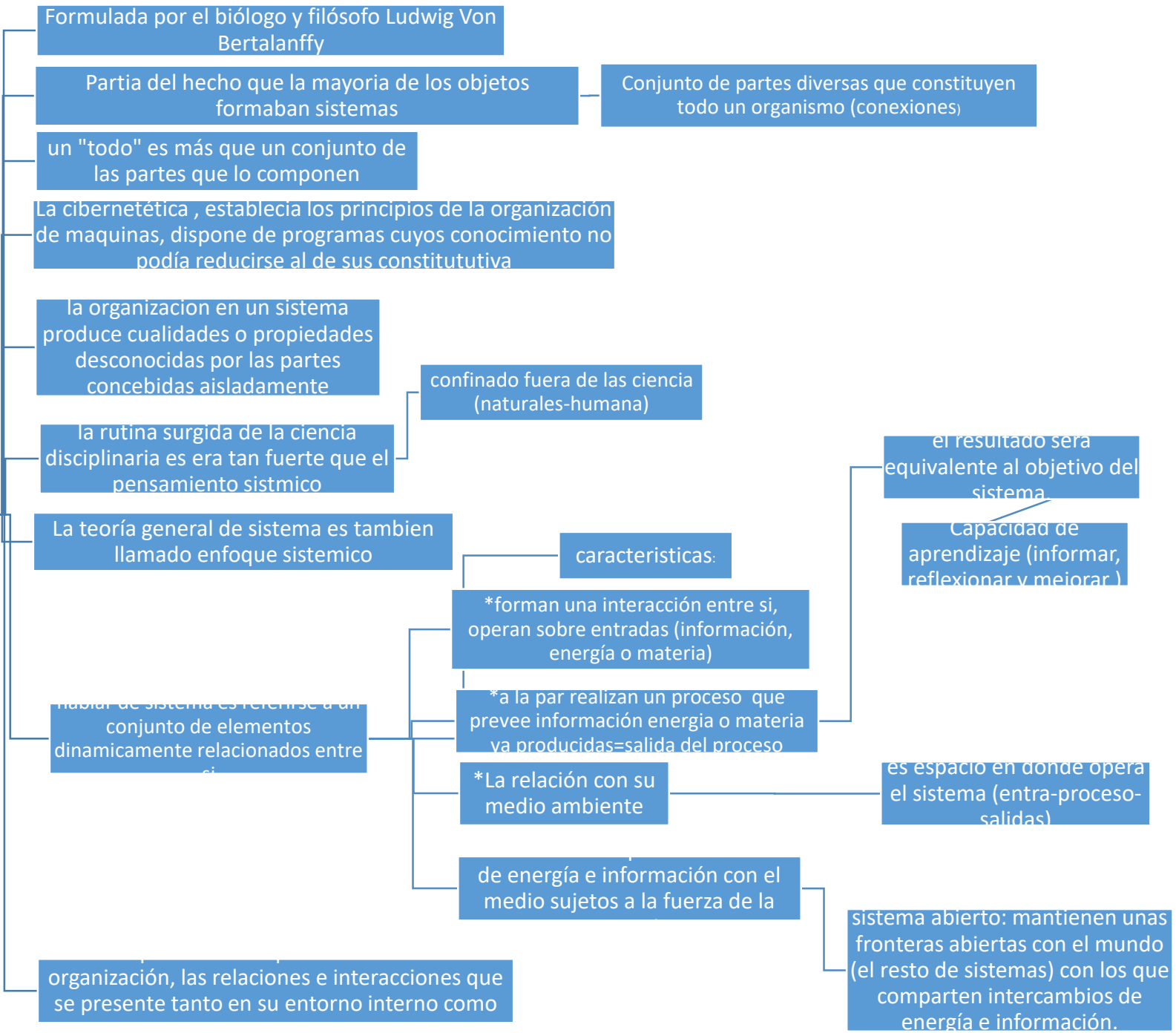
conclusión: existe una organización informal, manifestada por la lealtad entre los operarios. Se detectaron relaciones en la

Cuarta etapa

un cuarto grupo trabajo aen una sala similares a las condiciones del taller y dentro de ella habia un entrevistador y un supervisor.

organizacion informal de los empleados y la organización formal de la fábrica (solidaridad). producian exeso de unidades . Recibian penalizaoes simbolicas por

Teoría de sistema



Formulada por el biólogo y filósofo Ludwig Von Bertalanffy

Partia del hecho que la mayoría de los objetos formaban sistemas

Conjunto de partes diversas que constituyen todo un organismo (conexiones)

un "todo" es más que un conjunto de las partes que lo componen

La cibernética, establecía los principios de la organización de maquinas, dispone de programas cuyo conocimiento no podía reducirse al de sus constitutiva

la organizacion en un sistema produce cualidades o propiedades desconocidas por las partes concebidas aisladamente

confinado fuera de las ciencia (naturales-humana)

la rutina surgida de la ciencia disciplinaria es era tan fuerte que el pensamiento sistmico

La teoría general de sistema es tambien llamado enfoque sistmico

características:

*forman una interacción entre si, operan sobre entradas (información, energía o materia)

*a la par realizan un proceso que prevee información energía o materia va producidas=salida del proceso

*La relación con su medio ambiente

el resultado sera equivalente al objetivo del sistema

Capacidad de aprendizaje (informar, reflexionar y mejorar.)

nablar de sistema es referirse a un conjunto de elementos dinamicamente relacionados entre

es espacio en donde opera el sistema (entra-proceso-salidas)

de energía e información con el medio sujetos a la fuerza de la

sistema abierto: mantienen unas fronteras abiertas con el mundo (el resto de sistemas) con los que comparten intercambios de energía e información.

organización, las relaciones e interacciones que se presente tanto en su entorno interno como

