



Mi Universidad

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

UNIDAD II

Análisis de las diferentes escuelas administrativas, su aporte y perspectiva de las teorías administrativas.

ENSAYO

MTRO. CARLOS AUSENCIO FLORES CARPIO

JUNIO DEL 2021

Introducción.

En este pequeño ensayo tratamos de revisar y analizar teorías que nos permitan obtener algunos argumentos lógicos y tip´s que nos sirvan para poder adaptarlos en las organizaciones escolares, que de alguna manera, faciliten el quehacer directivo, pensando en lograr los objetivos y metas del Plan de Mejora Continua del centro escolar, para ello nos apoyamos del análisis de las diferentes escuelas como la escuela neohumano relacionista conformada por un conjunto de teorías desarrolladas durante los años 50 y 60 que analizan el comportamiento humano en el trabajo desde una perspectiva individual, señalando la motivación como clave principal para mejorar la productividad.

Esta escuela surge como respuesta a la escuela de las relaciones humanas, a la que critica, así como a la burocracia, por no tratar a los individuos de forma individual para analizar la productividad en las organizaciones. Su propuesta para una mejora de la productividad fue la satisfacción, los incentivos y la motivación intrínseca de los seres humanos.

Para ello es imprescindible conocer las causas o motivaciones que llevan a las personas a actuar de una u otra forma. Dentro de esta escuela existen varias teorías; los autores más importantes fueron Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Douglas McGregor, Rensis Likert y Christ Argyris.

Desarrollo.

En el funcionamiento diario de un centro escolar, observamos que existen diferencias entre personal docente, administrativo y directivos y estos tienen causas que repercuten en los alumnos, de ahí que el papel directivo juega un papel muy importante, desde la perspectiva de Mary Parker Follet (1868-1933) consideró que lo esencial del trabajo directivo está en el uso de la autoridad y en su forma de coordinar al grupo humano y que las organizaciones y su dirección están en conflicto permanente. Y aprender de este de manera constructiva genera cambios benéficos a las organizaciones, señalando 3 formas de resolver los problemas de la



organización: Predominio, compromiso o acuerdos insanos y el Conflicto Constructivo. Estableció que existe diferencias entre poder y autoridad.

Por su parte la Escuela Estructuralista de Max Weber. Los sociólogos se interesan en las estructuras sociales de las organizaciones humanas. Su modelo en donde aparece la autoridad (jerarquías) y la comunicación. La estructura de formalización o burocratización pone al escenario a Max Weber, con su concepto de burocracia, su modelo ideal (máxima división del trabajo, Jerarquía de autoridad, Responsabilidad y labor, Fría actitud del administrador, Calificación Técnica y Seguridad en el trabajo y Evitar la Corrupción), y la clasificación de la autoridad en legal, carismática y tradicional.

Otro exponente de esta corriente es Chester Barnard (1886-1961), con la aportación de las actividades principales del directivo y la aceptación de la autoridad; Renate Mayntz, con aportaciones importantes sobre: Estructura de Autoridad y Tipología de las Organizaciones, Estructura de la comunicación, Disfunciones estructurales y conflictos y la Formalización y Burocratización. Junto a Renate Mayntz, Amitai Etzioni y Ralph Dahrendorf se les considera creadores del Estructuralismo.

Retomamos también las aportaciones de la Escuela de Sistemas. La Teoría General de sistemas evoluciono los enfoques administrativos existentes, estudió las organizaciones como sistemas sociales inmersos en otros sistemas que se interrelacionan y se afectan entre sí. Los principales exponentes de este enfoque son el Modelo de Katz y Kahn, los cuales ven a la organización como sistema abierto con insumos, resultados y funcionamiento como proceso; el Modelo de Kast y Rosenzweig, que conciben a la organización como sistema abierto que intercambia información, energía y materiales con el medio o suprasistema, el cual influye en la forma en que el sistema organizacional efectúa sus actividades (Subsistema del sistema Ambiental), estos factores ambientales son: Culturales, Tecnológicos, Educativos, Políticos, Legales, Recursos Naturales, Demográficos, Sociológicos y Económicos.

No podemos pasar por alto la Teoría de la Contingencia, ya que estas se entienden como la posibilidad de que algo suceda o no, las organizaciones actúan según los planes, sin embargo, en la práctica existen innumerables contingencias que afectan al sistema directivo. Estas son diversas debido a los aspectos del sector donde se desenvuelven. Como principales Modelos de esta teoría está el modelo sociotécnico de Tavistock, análisis realizado relacionando los cambios en la tecnología de los sistemas productivos con las repercusiones en la productividad, demostrando la interdependencia entre los sistemas tecnológicos y sociales.

El Modelo de March y Simón, donde exponen que la dirección de las empresas es tan dinámica que no existe técnica para cada situación ni teoría que abarque todas las ramas empresariales. Bajo estos autores al modelo inglés se le llamo Modelo Contingente y al modelo estadounidense Teoría de la Organización. Dentro del modelo contingente Joan Woodward señala tres elementos: Tecnología, Tamaño y Ambiente. Y en el modelo de la Teoría de la organización a 6: Tamaño, Grado de interacción, Personalidad de los miembros, Congruencia de metas, Técnica de las decisiones y Eficiencia actual del sistema. Y la Teoría Administrativa, establece Paradigmas o modelos de solución de problemas que establecen reglas y normas para administrar.

Según la Teoría del Comportamiento, (Neo-Humano Relacionismo). El comportamiento humano en las organizaciones en general y en particular en los centros escolares es determinante, Para esta corriente la Motivación y la Administración juegan un papel preponderante. La psicología antepone que el ser humano es una unidad Bio-Psicosocial, es decir el comportamiento regido por estas leyes.

Entre los autores que predominan en esta corriente se cuenta con Abraham Maslow (1908-1970) y su pirámide de las necesidades como motor del actuar del ser humano, clasifica las necesidades en Fisiológicas, de Seguridad, Sociales, Autoestima y Autorrealización. Lo importante es saber cómo enfocarlas y llegar a satisfacer a un mayor número de colaboradores.

Por su parte Chris Argyris establece una incongruencia entre la familia, la escuela y la empresa, e inculca una cultura emprendedora en cada trabajador.

Frederick Herzberg con su teoría de las motivaciones y los factores higiénicos o teoría dual, que establece factores motivadores y factores higiénicos.

Douglas McGregor (1906-1964), con su teoría X y Y; McClelland que apoya su teoría en Max Weber sobre los factores culturales como la ética protestante, afirmando que los factores que motivan al ser humano son grupales y culturales, sostiene que son 3: de Realización, de Afiliación, y de Poder.

En la Teoría “Y” Trabajan por iniciativa propia.

- Están más involucrados en la toma de decisiones.
- Se auto-motivan para lograr completar sus tareas.
- Disfrutan siendo los dueños de su propio trabajo.
- Buscan y aceptan responsabilidad, no necesitan ser mandados.
- Ven el trabajo como estimulante y gratificante.
- Resuelven los problemas de forma creativa e imaginativa.

Cabe notar la aportación de Rensis Likert (1903-1981), ya que este se refiere al comportamiento de los directivos. Su mayor aporte a esta escuela fue el desarrollo de los nuevos patrones de gestión, basados en los distintos comportamientos de los jefes. Clasifica a los jefes en:

- Autoritario-explotador. (El poder emana desde arriba, por tanto, la productividad es mediocre)
- Autoritario-benevolente. (Deja cierto espacio para las consultas, utiliza recompensas además de amenazas. La productividad es relativamente buena)
- Consultivo (La comunicación es vertical. Se incita al trabajo equipo parcialmente)
- Participativo (Se considera la mejor, se obtiene buenos resultados).

Conclusiones.

Como podemos observar todas estas teorías nos dan un panorama acerca de las nuevas formas organizacionales que representan cambios cualitativos a cerca de la modernidad con efectos sociales desde el modernismo. Si lo aterrizamos a las organizaciones escolares, nos damos cuenta de que son situaciones similares que se viven en cada centro escolar, pero que aun se empeora la situación ya que, si hablamos de instituciones educativas públicas, donde tiene gran influencia los sindicatos que de alguna manera el personal se siente seguro en su trabajo, provocando con esto en la mayoría de las personas falta de interés en su quehacer.

BIBLIOGRAFIA

1. Enock, K. (2006) *Healthknowledge.org*.
2. McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw Hill Higher Education.
3. Grint, K (1998). *The Sociology of Work*, 2nd edition, London, Polity
4. Allen J, Braham P and Lewis P (1992) *Political and Economic forms of Modernity* Polity London
5. *Lean Production And Beyond Labour Aspects of a new production concept* (1993) ILO Geneva
6. Jauregui, Anton. (11 de abril de 2018). Escuela Neohumano Relacionista: Características, Exponentes. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/escuela-neohumano-relacionista/>.
7. La escuela de las Relaciones Humanas. Su aproximación al estudio de la organización.
8. Taylor, Frederick Winslow. ¿Qué es la administración Científica?
9. Los principios de la administración científica. Ingeniero Consultor, Filadelfia. Pp. 77-107.
10. Montana, Patrick. Administración. 1ra. edición en español. Compañía editorial continental. México, 2006. Pp. 45-69.
11. Hernández y Rodríguez, Sergio. Introducción a la Administración. Ed. Mc Graw Hill, MÉXICO, D. F. 2006. Pp. 431-435