



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Doctorado en Educación

Asignatura: Sistemas Administrativos.

Mapa Conceptual

Enfoques y Teorías de la Administración.

Alumna: Adriana del Carmen Domínguez Coello

Asesor: José Manuel Ortiz Sánchez.

06 de julio de 2021.

Efoques y teorías de la administración

Contexto histórico

En ese contexto se distinguen dos etapas básicas del desarrollo del pensamiento administrativo y organizacional de Estados Unidos; la administración industrial (1880-1910) y la organización del trabajo (1911- 1960)

Taylor, considerado el padre de la administración científica, la cual limita al obrero a ser solo una continuidad de la máquina y a cumplir con su trabajo; propone un pago justo, pero de alta demanda y supervisión, con consecuencias negativas en los obreros.

Enfoque prescriptivo y normativo

Enfoque prescriptivo y normativo

da paso a

da paso a

Tería clásica

Teoria de las relaciones humanas

Teoría neoclásica

Tería burocrática

Teoría estructuralista

Teoría comportamental

Teoría de los sistemas

Teoría de las contingencias

Su principal exponente es Henry Fayol, aportó el proceso administrativo, sus 14 principios fundamentales de la gestión y las 6 funciones básicas de la empresa: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas.

Principales exponentes fueron Elton Mayo y Mary Parker Follet y Kurt Lewin. Se le regresa la humanidad al empleado y analiza aspectos psicosociales en las organizaciones, demuestra que las condiciones laborales si tienen relación con los resultados de producción dándole visibilidad a la situación en las que se encontraban los trabajadores

Principal exponente, James Mooney; esta teoría adaptada al modelo de las empresas actuales, dentro de un eclecticismo que aprovecha la contribución de todas las demás teorías administrativas, sus Características son: Énfasis en la práctica de la administración., reafirmación relativa de los postulados clásicos y da énfasis en los principios generales de la administración.

Creado por Max Weber, estudia como se puede pagar a trabajadores, sin permitir que sus emociones interfieran en sus desempeños, resisten al cambio; carecen de flexibilidad; deja en claro quien hace que labor evitando confusiones, iniciando un tipo de especialización de tareas.

Exponente más destacado: Max Weber, con sus estudios de la escuela burocrática analiza la máxima división del trabajo y la jerarquización, se interna en la forma que los grupos sociales se organizan, comportan y regulan, viendo a dicha estructura como un ensamblaje que se interrelaciona y comunica.

Exponente más sobresaliente: Abraham Maslow, se apoya en la psicología, motiva y reivindica al trabajador como un ser bio-psicosocial, busca la autorrealización y el éxito personal del trabajador de tal manera que las organizaciones sean cómplices del desarrollo satisfaiendo necesidades del individuo.

Principales exponentes: Ludwig Von Bertalanffy, Katz, Kahan, Rosenzweig, Churchman y Stafford Beer. Sus estudios encuentran que ningún sistema es independiente de los demás sistemas, y que de manera más amplia cada sistema es parte de un sistema más grande y complejo, por lo que el análisis y estudio de las organizaciones no puede ser aislado de su entorno.

Principales exponentes: Chandler, Burns, Stalker, Lawrence, Lorsch y Woodward. Reconoce que las organizaciones no son ajenas a los elementos externos y que su reacción puede favorecer o condenar a toda una estructura dejando en claro la dependencia entre las condiciones del ambiente (factores externos que no son controlables) y las técnicas administrativas (haciendo que los elementos de fuera sean lo menos nocivos o de ser posible estén a nuestro favor).

Se basan en diversos experimentos: 1ro analizaba iluminación, fatiga y otros aspectos físicos frente a la productividad; 2do analizaba aspectos sociales y psicológicos poniendo en el mapa los sentimientos, valores y satisfacción de los empleados a través de encuestas, llegando a una revisión de la cultura del grupo; 3ro legó la importancia de lo psicosocial en el comportamiento de los miembros de un equipo, dándole visión a las estructuras informales para continuar con los estudios sociales dentro y fuera de la organización.

Se centra en cinco puntos fundamentales: Objetivos de la organización, tipología de las organizaciones, relaciones sociales dentro de la organización, la organización y su relación con el medio ambiente social y los conflictos en la organización