



Alumno: Mtro. Juan Ricardo Martínez Ledezma.

Comitán de Domínguez, Chiapas, a 26 noviembre del 2021

Ensayo de Teorías de la Organización

RESUMEN:

En el mundo administrativo han surgido teorías que intentan dar respuesta a los problemas organizacionales, mismas que con diferentes enfoques que tratan de entender y describir los fenómenos que las afectan y como predecir futuros eventos, sin embargo, sus postulados podrían estar dejando de lado factores que inciden en el funcionamiento de una organización y tal vez no cumplan el objetivo para el que fueron creadas, en este ensayo se analizan brevemente los postulados de las distintas teorías de la organización se inicia el análisis con la teoría de la administración científica, luego se habla de la teoría clásica, posterior la teoría de las relaciones humanas, luego, la teoría de la burocracia, posteriormente se mencionará la teoría del comportamiento, se incluye la teoría de los sistemas cooperativos, después la de sistemas y finalmente la teoría de la contingencia. Se concluye que ninguna teoría contempla de manera integral las variables que explican su funcionamiento y se propone un estudio que de manera holística contemple todas las variables que inciden en el diseño de la organización, considerando también de manera integral todos los aspectos del hombre, considerando las distintas disciplinas del conocimiento

INTRODUCCIÓN:

Las organizaciones en la actualidad están inmersas en un ambiente dinámico, inestable, turbulento y cambiante y como menciona Hamel (2008), el ambiente que enfrentan en el siglo XXI, es más volátil que nunca, además, traen consigo grandes retos que requieren nuevas realidades, necesitan de acciones oportunas que les permitan prosperar y adaptarse. Cada vez hay más de éstas y se han convertido en una parte muy necesaria en la vida de las personas. A propósito de ello, Pfeffer (2000) menciona que se han multiplicado las organizaciones; no sólo hay más, sino cada vez son más grandes, cada vez, más organizadas y más complejas y por cierto, sus estructuras han sido poco estudiadas. Es por eso que han surgido teorías con el propósito de dar respuesta a los problemas organizacionales, mismas que con diferentes enfoques que tratan de entender y describir los fenómenos que las afectan y como predecir futuros eventos. Sin embargo, estos supuestos pudieran estar dejando de lado factores que inciden en el funcionamiento de una organización y tal vez no cumplan el objetivo para el que fueron creadas. Es por eso que este ensayo tiene el propósito de analizar las teorías que se han dedicado al estudio de la organización y saber si ¿funcionan para explicar, de manera integral cómo funcionan las organizaciones?. Para ello, se analizan brevemente los postulados de las distintas teorías de la organización se inicia el análisis con la teoría de la administración científica, luego se habla de la teoría clásica, posterior la teoría de las relaciones humanas, luego, la teoría de la burocracia, posteriormente se mencionará la teoría del comportamiento, luego la teoría de los sistemas cooperativos, después la de sistemas y como punto final la teoría de la contingencia. Asimismo, para hablar de los aspectos que manera integral conforma una organización, se hará de forma general, ya que entrar especificar a detalle sería una lista muy extensa

FUNDAMENTOS DE LAS TEORÍAS DE LA ORGANIZACIÓN

Conocer los fundamentos que tienen las distintas teorías podría ayudar a entender si los postulados que ofrecen sus representantes explican la naturaleza de las organizaciones y atiendan de manera integral todos los factores que inciden en el funcionamiento de las organizaciones.

Teoría de la administración científica:

El primer esfuerzo para atender a los problemas organizacionales es a partir de los trabajos de Taylor (1911) quien buscó darle solución a situaciones como prácticas de trabajo ineficaces, bajo rendimiento sistemático, bajo rendimiento natural, antagonismo entre trabajador y patrón, entre otros problemas y pretendió una máxima prosperidad para el patrón y para el trabajador, a través del máximo rendimiento del trabajador. Para ello implementa cuatro principios que consistieron en primer lugar en sistematizar los procesos, precisando que debía existir una mejor forma de hacer las cosas en cada organización, misma que debían seguir todos los empleados, the one best way.

Teoría clásica:

El segundo esfuerzo es la identificación de principios, la estructura y el funcionamiento de la organización; se refiere a la teoría clásica de Fayol (1916). En ella se misma que identifica en la organización seis operaciones o funciones, las técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contabilidad y administrativas; proponiendo que, de todas ellas, las operaciones administrativas son a las que se debe estudiar con detenimiento y las enuncia como prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Asimismo, proyecta los principios generales que deberían regir la administración. Precisando de una vez que según Parker y Ritson (2005) operaciones y los principios administrativos conforman el andamiaje de la teoría de Fayol.

Teoría de las relaciones humanas:

El concepto del trabajador se transformó a partir de la teoría de las relaciones humanas de Mayo (1946), ésta, resultó después de una serie de investigaciones en donde primero estudió la fatiga y monotonía de los trabajadores, entre otros estudios relacionados con el bajo desempeño laboral. Sin embargo, fue a partir de los resultados de la investigación que realizó en la Hawthorne, en la Western Electric Company, de 1924 a 1932, durante una serie de fases que se fueron modificando los beneficios a seis obreras quienes trabajaban en el ensamble dispositivos, a quienes se les vigiló y se les modificaron las condiciones laborales sorprendiendo con su alto desempeño laboral a pesar de la suspensión de los beneficios; se descubre la influencia de la organización informal, a la que se refieren Roethlisberger y Dickson (1934) como una variable que podría emplearse para favorecer el rendimiento de los trabajadores.

Teoría de la burocracia:

Esta teoría, a diferencia de las anteriores, no fue hecha como un modelo para entender a las organizaciones, sino, para comprender cómo interpretan la realidad las personas, lo que podría presumir de antemano dificultad conocer cómo funcionan las organizaciones a través de ella. Como se puede apreciar en sus reflexiones, Weber (1964) crea un instrumento que sirve para comprender e interpretar los significados que las personas le confieren a sus propias acciones, no para obtener la máxima eficiencia ni para usarlo como modelo.

Teoría del comportamiento:

La siguiente teoría que intenta explicar cómo funcionan las organizaciones es desde un enfoque del comportamiento, para Simon (1982) la toma de decisiones es el punto medular en el estudio del comportamiento individual por su trascendencia en el comportamiento grupal. Quien toma la decisión, desde su ámbito jerárquico, debe tener una visión panorámica de las alternativas, considerar todas las consecuencias y realizar una evaluación comparativa, sin embargo, el conocimiento se considera imperfecto ya que solo se sabe parte de las condiciones que rodean su elección, como lo menciona March (1994) quienes toman las decisiones tienen serias limitaciones de atención, memoria, comprensión y comunicación. En March (1989) se explica que la empresa comercial es una organización que requiere de la elaboración e implementación de decisiones dentro del mercado económico.

Teoría de sistemas cooperativos:

Otra de las teorías que han surgido para el estudio de las organizaciones es la de sistemas cooperativos, Barnard (1938) considera a las organizaciones como sistemas cooperativos, es decir, organizaciones cuyos miembros comparten esfuerzos para lograr los propósitos de la organización. El autor también expone el trabajo de los directivos como canales por medio de los cuales la comunicación fluye, a la autoridad como una manera en que los trabajadores deciden aceptar la orden.

Teoría de sistemas:

La teoría de sistemas intenta ser integradora pues su principal representante Bertalanfy (1968), contempla varios aspectos que no habían sido contemplados hasta el momento, el sistema es definido por el conjunto ordenado de elementos que interaccionan entre sí para el logro de determinado objetivo, de esta manera la variabilidad de sus partes incide en los demás y por tanto, influye en el conjunto y su complejidad depende de la cantidad de elementos y relaciones en que interactúan. Kast y Rosenzweig (1993) consideran elementos del sistema, al modelo de entrada, salida, transformación, entropía negativa, estado estable, equilibrio dinámico y homeóstasis y retroalimentación de los sistemas abiertos.

Teoría de contingencia:

Como punto final, se tiene la teoría de la contingencia, la cual, está enfocada en el medio ambiente y su impacto como factor determinante de la estructura y funcionamiento de la organización. Para Gunther (2006) la hipótesis de la contingencia es que las organizaciones que se ajustan sus estructuras dependiendo de su ambiente, supera el rendimiento de las organizaciones que no modifican su estructura. Para Crozier y Friedberg (1990) la teoría de la contingencia estructural se enfoca a inventariar y describir las dimensiones de la dependencia que se da entre la organización y el medio ambiente externo, además de medir el impacto respectivo sobre la estructura y funcionamiento.

Conclusión:

Para concluir, después de analizar las teorías sus postulados y su vigencia, podría decirse ninguna integra todos los factores que inciden en el funcionamiento de una organización, y cada teoría posee distintas características que intentan ayudar a entender el diseño de una organización, es decir, cada una enfoca su atención a distintos factores que inciden en los fenómenos organizacionales; en ese entendido, se podría decir que no hay punto de comparación entre ellas, tal vez porque cada una ha surgido en diferentes épocas, atendiendo a distintos problemas. Por ejemplo, Taylor centra su atención a los procesos, por su parte, el trabajo de Fayol es relacionada con el de Taylor, pero como lo mencionan Parker y Ritson (2005), tal vez sólo por ser contemporáneos, porque se les adjudica una base administrativa autoritaria y el empleo de leyes inmutables o inflexibles. No obstante, también deja fuera elementos necesarios para entender integralmente el funcionamiento de las organizaciones. La teoría de relaciones humanas, tampoco es la excepción, Schwartzman (1993) comenta que las necesidades psicológicas y los intereses sociales son tomadas en cuenta en esta teoría y Friedmann (1956) dice que las necesidades afectivas y sociales también son consideradas. Sin embargo, se podría concluir que tampoco es suficiente para explicar el funcionamiento integral de las organizaciones.

Por tanto, se observa que las teorías revisadas no poseen los elementos necesarios para la interpretación holística de la realidad organizacional, de alguna manera deja en evidencia que sus formas no explican una realidad actual, al menos no de una manera integral, algunas tal vez a resolver situaciones específicas, pero difícilmente a predecir fenómenos. No se deja de reconocer que los diferentes modelos fueron creados en un momento histórico determinado que encajan poco con las condiciones sociales actuales, ya que el contexto en el cual surgieron, las prioridades y problemas clave eran otros, la época actual tiene sus propios retos y sus propios problemas, cuyas soluciones tendrán que emanar de otros modelos.

Resource Management International Digest, 16(6). Hernández, A., & Ramírez, G. (2010). El control administrativo de F.W. Taylor, cien años después. *Gestión y Estrategia*, (38), 61-73.

Ibarra E., y Montañón L. (1987). Mito y poder en las organizaciones: un análisis crítico de la teoría de la organización. (2da. ed). México: Editorial Trillas.

Indárraga, D. A. M. (2006). El sujeto humano en la administración: una mirada crítica. *Cuadernos de Administración*, 19 (32), 135-156.

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1993). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y de contingencias*. McGraw-Hill.

Katz, D. y Khan, R. (1972). *Psicología social en las organizaciones*. Atlas, Sao Paulo.

Kuhn, T. S. (2011). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de cultura económica.

Macías, A. M., & Vidal, A. A. (2002). *Evolución de la teoría Administrativa. Una visión desde la Psicología Organizacional*.