

ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN

- CIENTÍFICA DE TAYLOR
- ENFOQUE ANATOMICO DE LA ADMÓN..
- ENFOQUE HUMANISTICO
- ENFOQUE COMPARTAMENTAL

Sus 4 principios fundamentales de Taylor son:

- Desplazamiento de sistema de adivinanzas, desarrollando estudios científicos para cada elemento del trabajo del obrero.
- Selección, entrenamiento y especialización científica del obrero en lugar de que cada quien elija su oficio y lo aprenda como pueda.
- Cooperación de obreros y empresas para asegurar el logro del trabajo de acuerdo con el método científico.
- Mayor equidad en la asignación de responsabilidades entre la dirección y los obreros, tomando primero la responsabilidad de planear y organizar el trabajo; y segundo el realizarlo.

La idea de Fayol era identificar una clave para lograr una mejor administración eficiente dentro de la organización total.

Prever: Implica hacer un pronóstico del futuro para poder planear.

Organizar: Se requiere a la estructura u organización material y social. Un grupo de personas que se reúnen toman una forma social que les permita alcanzar sus objetivos.

Mandar: Significa dirigir al personal. Se realizan estudios, se prevé el campo de acción, de la forma a la organización. Ese entonces cuando se requiere la voz de mando para ponerla en marcha.

Coordinar: Comprende enlazar, unir y armonizar todos los actos y esfuerzos, evitar que éstos se dupliquen para ahorrar tiempo y dinero.

Controlar: Es vigilar que se cumplan las ordenes emitidas y las reglas establecidas.

División del trabajo: Es el principio de la especialización necesaria para optimización de la mano de obra que él aplica tanto el trabajo administrativo como al técnico.

Autoridad y responsabilidad: Concibe a la autoridad como la unión de autoridad personal, inteligencia, experiencia y valor moral.

Disciplina: Requiere de superiores competentes en todos los niveles, así como de acuerdos claros y razonables, la aplicación juiciosa de sanciones.

Unidad de mando: Este principio establece que un subordinado solo recibirá ordenes de un superior.

Unidad de dirección: Es el principio mediante el cual cada grupo de actividades tendrá un mismo objetivo, una sola cabeza ejecutiva y un solo plan.

Subordinación del interés personal: Todo el personal debe hacer a un lado sus intereses particulares y su actividad debe estar encaminada hacia el interés general de la empresa.

Remuneración al personal: La Remuneración y los métodos de pago deberán ser los mejores, que ofrezcan la máxima satisfacción a empleados y empleadores.

Centralización: Es la extensión en que debe encontrarse o dispersarse la autoridad en la empresa, para obtener el mejor rendimiento.

Línea de autoridad: se manifiesta como una escala en cadena una cadena de superiores, desde el mas alto hasta el mas bajo puesto. Indica que si bien es un error que un subordinado se aparte innecesariamente de la línea de autoridad, también es una equivocación conservarla cuando sea perjudicial.

Orden: Para las personas y las cosas debe aplicarse al refrán: un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar.

Equidad: Este principio es necesario para atraerse la lealtad del personal, por medio de una combinación de gentileza y justicia, en los tratos de la dirección con los subordinados.

Estabilidad del personal: La inestabilidad del personal es causa y efecto de mala administración y hay riesgos por una rotación innecesaria.

Iniciativa: Es la exposición y ejecución de un plan: Se exhorta a los directivos a sacrificar su vanidad personal para que permitan a sus subordinados a ejecutarla.

Espíritu de grupo: Este principio es una extensión del principio de la unidad de mando. Hace ver la necesidad o conveniencia del trabajo de grupo y la importancia de establecer una comunicación adecuada para obtenerla.

COMPARACIÓN DE LA TEORIA CLÁSICA Y LA TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS

TEORIA CLÁSICA

Trata a la organización como máquina.

Hace énfasis en las tareas o en la tecnología.

Se inspira en sistemas de ingeniería.

Autoridad centralizada.

Líneas claras de autoridad.

Especialización y competencia técnica.

Acentuada división del trabajo.

Confianza en reglas y reglamentos.

Clara separación en línea y staff.

TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Trata a la organización como grupos de personas.

Hace énfasis en las personas.

Se inspira en sistemas de psicología.

Delegación plena de autoridad.

Autonomía del trabajador.

Confianza y apertura.

Énfasis en las relaciones humanas.

Confianza en las personas.

Dinámica grupal e interpersonal.

Elton Mayo.

Psicólogo australiano nació en 1880 y murió en 1949. En 1922 emigro a los Estados Unidos de Norteamérica, en donde trabajo

Como profesor en la universidad de Harvard y consultor de empresa industrial.

Con Elton Mayo se inicio, en 1927, la teoría neoclásica de primera administración, la cual criticaba a los pensadores clásicos por haber ignorado o visto en forma sumamente simplista al recurso humano. Ante esta situación, algunos autores consideran este planteamiento como el enfoque o escuela de las relaciones humanas. Las teorías de las relaciones humanas se fundamentan en los siguientes principios:

- 1.– La necesidad de humanizar y democratizar a la admón. Es un movimiento en contra de la admón. Científica pues se considera a esa como una explotación de los empleados a favor de los intereses del patrón, y esta teoría viene a liberar a los trabajadores de estos rígidos conceptos.
- 2.–El desarrollo de las llamadas ciencias humanas. La psicología y la sociología, como ciencias humanas, vinieron a demostrar lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.
- 3.–las ideas de la filosofía pragmática de Juan Dewey, y de la psicología dinámica de Curt Lewin, contribuyeron grandemente al humanismo.
- 4.– Las conclusiones de la experiencia de Hawthorne, que se desarrollo de 1927 a 1932, bajo la coordinación de Elton Mayo.

Las principales contribuciones de Elton Mayo a la administración son:

- 1.–Su segundo estudio llamado. estudio de Hawthorne realizado en la Electric Caompany´s Hawthorne works en Chicago de 1927 a 1932.
- 2.–sentó las bases del hombre social contrario al hombre racional.
- 3.–Determino que el grupo informal ejerce presiones sociales y obliga a trabajar mejor y causa mayor relevancia que los grupos formales.
- 4.– con el se inicia la teoría neoclásica de la administración.
- 5.– Estableció la necesidad de humanizar y democratizar ala administración.

6.–puntualizo que los cambios de horario, descansos escalonados y el trabajo en equipo son factores que influyen en la eficiencia.

7.– Manifestó que las entrevistas a los trabajadores permite la descarga emocional.

Mayo define los siguientes puntos de vista:

1.– El trabajo es una actividad típicamente grupal. El nivel de producción esta más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales y materiales de producción.

2.– El obrero no actúa como individuo aislado, sino como miembro de un grupo social.

3.–La tarea básica de la administración es formar una élite capaz de comprender y de comunicar, comprendiendo las limitaciones de esa lógica y ser capaz de entender la de los trabajadores.

4.– La persona es motivada esencialmente por la necesidad de estar junto a, de ser reconocida, de recibir comunicación adecuada.

5.–La civilización industrializada origina la desintegración de los grupo primarios de la sociedad, como la familia, los grupo informales y la religión, mientras que en la fábrica proporcionará un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y la seguridad emocional de los individuos.

APLICACIONES ACTUALES.

Actualmente encontramos que todas las empresas prestan atención especial al aspecto psicológico del individuo cuando va a ingresar a una organización prueba de ello son los exámenes psicológicos que se han implementado en ellas.

ESCUELA CIENTÍFICA DE TAYLOR.

Frederick W. Taylor (1856–1915).

Nació en Germantown, Pensilvania en 1856 y falleció en 1915 en Filadelfia, en 1978 a la edad de 22 años, ingreso a trabajar en los talleres de la compañía Middvale Steel Works como jornalero hasta llegar a ocupar el puesto de ingeniero en jefe. Tomo un curso de ingeniería en el Instituto Stevens, obteniendo su título en 1885.

En 1911 publico su obra llamada principios de la administración científica y organización de establecimientos comerciales. A Tylor se le conoce como el padre de la administración científica.

Taylor dividió la tarea del obrero en varias fases. Sustituyo al capataz único por cuatro capataces funcionales:

1.–capataz de mantenimiento de útiles y maquinas.

2.–capataz de aprovechamiento.

3.–capataz de trabajo.

4.–capataz de personal.

Enfoque anatómico de la administración Henry Fayol.(1941–1925)

Ingeniero frances nació en Constantinopla en 1841 y murió en 1925 fundador de la corriente clásica,

probablemente es el autor más distinguido en el campo administrativo.

Fayol considero siempre que sus logros se debieron a la aplicación sistemática en la admón. De una serie de principios sencillos que la experiencia humana había logrado.

Se comprobó la preponderancia de factor psicológico sobre el fisiológico

Relación entre intensidad de iluminación y la eficiencia de los trabajadores.

Se comprobó que a las obreras les gustaba trabajar en sala de pruebas por que era divertido

Se obtuvo un mayor conocimiento sobre las actitudes y sentimientos de las empleadas

Laboratorio de montaje

Programas de entrevistas

El observador pudo constatar que dentro de la sala, los obreros hacían artimañas, reducían su ritmo de trabajo, solicitaban pago por exceso de trabajo (prod'n) verificándose que estos presentaban una cierta uniformidad y soliralidad grupal

Sala de observación de montajes y terminales

Fase 1

Fase 2

Fase 3

Fase 4

EXPERIENCIA DE HAWTHORE