

Evolución de la organización y sus teorías a lo largo del tiempo

**M.A. Daniela Macías Guevara
M.A. Alain Andrade Avalos
Dra. Elsa González Paredes
Universidad Autónoma Metropolitana**

Resumen

A lo largo de la historia de la humanidad han surgido diferentes formas de organización entre la sociedad, ya que es bien sabido que los seres humanos somos seres sociales por naturaleza y que tenemos tendencia a trabajar en equipo con el propósito de alcanzar objetivos particulares. El tema abordado en el presente ensayo tiene que ver con las formas de organización empresarial moderna, partiendo desde la evolución del concepto de organización en sí mismo, y así analizar las distintas teorías de la administración que han surgido históricamente, así como sus principios y las implicaciones que ha tenido el sistema económico capitalista en el origen de cada una de ellas, y éstas, a su vez, en las formas de producción y organización de las empresas modernas, es decir, de las que utilizan tecnologías para llevar a cabo sus actividades.

Abstract

Throughout the history of mankind, different forms of organization have emerged among society, since it is well known that human beings are social beings by nature and that we tend to work as a team with the purpose of achieving particular objectives. The topic addressed in this paper has to do with the forms of modern business organization, based on the evolution of the concept of organization itself, and thus analyze the different management theories that have historically emerged, as well as its principles and implications that the capitalist economic system has had on the origin of each of them, and these in the forms of production and organization of modern companies, that is, those that use technologies to carry out their activities.

Introducción

Desde la concepción de la economía mundial como disciplina se han presentado distintos modelos socioeconómicos, basados en la producción industrial, mismos que han sido producto de la interacción de múltiples ciencias y disciplinas, relacionadas con el comportamiento de la sociedad, como las ingenierías, la administración, la economía, la psicología, la sociología, la antropología, entre otras.

El objetivo propuesto es describir la evolución del concepto de Organización y como se reflejan sus modificaciones históricas en la conformación de las distintas líneas generadas para el desarrollo de la Teoría Organizacional, que gira en torno a las organizaciones modernas. Es decir, organizaciones que incorporan a sus procesos de producción diferentes tipos de tecnología bajo la adopción de la eficiencia y la eficacia como concepto.

El presente trabajo se estructura de la siguiente manera: en el primer apartado se describe la evolución del concepto de organización en la modernidad desde la Revolución Industrial (Siglo XVIII) hasta la actualidad; prosigue una breve descripción y análisis de las diferentes teorías de la administración que han surgido a lo largo del tiempo y sus implicaciones; finalmente se presentan algunas reflexiones concluyentes.

Evolución del concepto de organización a lo largo del tiempo

Es pertinente mencionar que los seres humanos son seres sociales por naturaleza, desde el comienzo de la humanidad, éstos se organizaron en pequeños grupos o co-

munidades para llevar a cabo actividades necesarias a su subsistencia, lo que se tradujo en la constitución diferentes grupos (organizaciones) en el transcurso de su vida y en los diferentes ámbitos de sus actividades cotidianas, que precedieron a la creación de instituciones sociales por ejemplo: la familia, la religión que profesan, la educación, los grupos de afinidad política, y por supuesto, los de trabajo.

Para que sea posible analizar a las organizaciones como fenómenos sociales es importante tomar en cuenta las contribuciones de diferentes autores en los distintos momentos del desarrollo social tanto para su concepción y conceptualización, como para su estudio, comenzando desde los más clásicos hasta la actualidad. Sin duda, destacan las aportaciones de Max Weber (1970) o Chester Bernard (1938) o para un recorrido general del tema no debe faltar Hall (1996) quien retoma algunas definiciones clásicas de organización, de Weber, Bernard, y otras más contemporáneas como las de Etzioni y Scott. Hall se auxilia de estos autores para proporcionar una definición moderna de organización, tomando elementos de las definiciones propuestas por los autores mencionados y agregando otros que la complementan.

En su momento Weber (1947) distingue al “grupo corporativo” de otras formas de organización social, cuando define que es: *“Una relación social que es cerrada o limita por medio de reglas la admisión de extraños... en la medida que su ordenamiento está reforzado por la acción de individuos específicos cuya función normal es esa. de un jefe o “cabeza” y, generalmente, también de un grupo administrativo”* (págs. 145-46).

Si bien es cierto que dentro de los grupos

corporativos los individuos interactúan socialmente, la diferencia con cualquier otro tipo de organizaciones, tales como la familia, radica en que dichas relaciones no se dan de forma aleatoria, sino que están limitadas y condicionadas tanto por la descripción del puesto de trabajo que desempeña cada individuo miembro del corporativo, y por las funciones que están ligadas a él, por ejemplo: el orden impuesto por personal específico (jefes) en forma de reglas para garantizar que las funciones atribuidas a cada individuo (división del trabajo) se ejecuten de manera correcta (Hall, 1996).

Chester Barnard quien, a pesar de estar de acuerdo con la definición planteada por Weber, introduce un factor importante: la coordinación, enfatizando en la cuestión de que para que los miembros de una organización corporativa lleven a cabo sus funciones de la mejor manera posible es necesario que se coordinen los esfuerzos de cada uno de ellos, ya que, para el correcto funcionamiento de una organización determinada, es fundamental que exista entre sus miembros comunicación, voluntad para cooperar y una meta común por alcanzar.

... el servicio social de la empresa no puede intentar cumplir con su función si no es inscribiéndola en una acción de conjunto llevada a cabo por todos dentro de la empresa. Aislado, no puede hacer nada; a lo sumo, puede aportar una ayuda parcial a algunos problemas individuales. (Bernard, 1967. P. 20)

Chester Barnard, a diferencia de Weber toma como centro de la organización a los individuos más que al funcionamiento del sistema organizacional en sí mismo. La aportación de Barnard es importante,

ya que reconoce la importancia de los individuos como componentes vitales de las organizaciones, específicamente de las de tipo corporativo que dependen de su cooperación para el alcance de sus metas y objetivos.

Para complementar el presente análisis, es conveniente mencionar también las aportaciones de un par de autores contemporáneos para la construcción de la definición moderna de organización, mismas que fueron rescatadas por Hall (1996), y tales autores son Etzioni y Scott. Por su parte, Etzioni introduce y coloca en la definición de organización, el énfasis en metas específicas, lo que quiere decir que para este autor las organizaciones se definen como agrupamientos humanos formados deliberadamente con el objetivo de alcanzar metas específicas. Scott se encarga de redondear esta definición con algunos otros elementos, al señalar la necesidad de establecer fronteras fijas (el individuo es parte de la organización aun estando físicamente fuera de ella), niveles de autoridad, orden normativo y un sistema de incentivos diseñado para alentar la cooperación de los individuos que conforman la organización en pro del alcance de las metas organizacionales (Hall, 1996).

En tanto Richard Hall igual propone su propia definición de organización

Una organización es una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membresías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involu-

cra con actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad (Hall, 1996).

Actualmente, en esta definición, se reconoce que las organizaciones existen de manera continua en un contexto específico en tiempo y espacio, lo que quiere decir que operan en un contexto dinámico y que las metas que se persiguen deben tener resultados tanto para la misma organización como para sus miembros y la sociedad en general. La triada de las organizaciones modernas es la siguiente: orden (procesos), control (estructuras jerárquicas) y estrategias y metas (Clegg, Kornenberg & Pitsis (2008).

Concepto de organización



Fuente: Miguel Ángel García Licona

Las teorías de la administración y sus implicaciones

Este apartado se enfoca en las diferentes teorías administrativas de mayor aceptación que han surgido y condicionado fuertemente el devenir de las organizaciones modernas. El advenimiento de la Revolución Industrial con la implementación de

las máquinas para automatizar y hacer eficientes los procesos de producción, requirió de la existencia de una fuerte relación entre las organizaciones y la disciplina de la administración, misma que consiste en modelos de dirección que pueden (o no) llevar a la organización al éxito, y que para ello se auxilia del conocimiento de herramientas, del entorno y del mercado.

La administración como disciplina, al igual que el concepto de organización, ha experimentado cambios importantes que responden a los diferentes modelos socioeconómicos que han emergido de las distintas formas en que las comunidades humanas se organizan para producir. Lo que significa que se ha pasado por diversas etapas, mejor conocidas como “teorías de la organización” que han implicado la introducción de formas diferenciadas de modelos organizacionales en términos de procesos de producción determinados por su: manejo del personal, estructuras jerárquicas, condiciones tecnológicas, etc. Aquí se mencionarán las más importantes, es decir, las que tuvieron más impacto y que han surgido y propuesto mejores alternativas capaces de alcanzar una mayor adaptación a un tipo de organización del mercado y de un entorno histórico determinado.

Las organizaciones modernas nacen después de la Revolución Industrial, al tecnificar sus procesos de producción, desde entonces ligadas indefectiblemente a distintos modelos socioeconómicos que se sustentan en la producción de tipo industrial cada vez más desarrollada.

El primero de estos modelos de producción está ligado a la escuela de la Administración Científica, misma que

surge justo después de la incorporación de las máquinas a los procesos productivos durante la Revolución Industrial y que se deriva de la preocupación por maximizar la producción minimizando el esfuerzo humano. El máximo exponente de esta teoría es Frederick Taylor, cuya obra principal “Principios de la administración científica”, la escribió en los inicios del siglo XX. Cabe mencionar que fue en Estados Unidos en donde se concentró el desarrollo histórico de la administración y del estudio de las organizaciones, esto debido a las características económicas, sociales, políticas y geográficas de dicha nación. El taylorismo y sus principios mecanicistas tendían a convertir a los obreros en una extensión de las máquinas aumentando el grado de intensidad en las rutinas de trabajo de los empleados (Barba, 2010). En la película “Tiempos modernos” Charles Chaplin muestra magistralmente y crítica esta forma de explotación.

Taylor (1969) propuso en su obra cuatro principios básicos: 1) selección científica de los trabajadores, 2) análisis científico del trabajo, 3) cooperación estrecha entre los planificadores del trabajo y 4) igualdad de responsabilidad entre administración y trabajadores (Barba, 2010). Pero más allá de estos cuatro principios, cabe destacar que el propósito principal de esta corriente fue la dominación del capital sobre el trabajo, mediante contratos que imponían sanciones a los trabajadores por incumplimiento de sus funciones específicas en ellos establecida. Se puede entonces definir al taylorismo como “la aceleración de la cadencia de ciclos de movimientos en los puestos de trabajo y la disminución del tiempo muerto de la jornada de trabajo (introducción del cronómetro), mediante principios generales de organización del trabajo, disminución de

autonomía de los trabajadores y vigilancia y control permanente en la ejecución de la norma de rendimiento” (Barba, 2010).

Después del Taylorismo surge el Fordismo, que se enfoca en la cadena de producción automatizada para la producción en serie de productos dirigidos a las masas, a partir de los años veinte. El Fordismo desarrolla la mecanización del trabajo, que tuvo como consecuencias principales la separación del trabajo intelectual del manual, confrontando a la tecnología con los recursos humanos, complementando al taylorismo entonces con un par de principios como la integración de los distintos segmentos del proceso de trabajo mediante un sistema de guías y medios de mantenimiento que sirvan para desplazar materias primas hacia las máquinas que se encargarán de transformarlas (cadena de producción semiautomática) y la asignación de los obreros a puestos de trabajo con responsabilidades determinadas por la configuración de las máquinas, perdiendo el control sobre el ritmo de trabajo y capacidad creativa sobre el producto.

Los métodos propuestos por Taylor y que fueron posteriormente enriquecidos por Ford eran rutinarios y basados en la enajenación de habilidades y conocimiento de los trabajadores, por lo tanto tuvieron repercusiones negativas en el comportamiento de los obreros dentro de la organización, mismas que se manifestaron en forma de ausentismo, accidentes de trabajo, enfermedades nerviosas, defectos en la producción, entre otras, y que se traducen como mecanismos de resistencia por parte de la fuerza trabajadora ante las formas organizativas impuestas por el capital (Barba, 2010). Aunado a esta perspectiva clásica de la administración, es importante mencionar que el modelo burocrático de

Weber (estructuras jerárquicas rígidas) se había instaurado como un modelo dentro de las organizaciones de todo tipo para el logro de la eficiencia (Marín-Idárraga & Cuartas Marín, 2014).

Habiendo definido brevemente el taylorismo-fordismo, nos centraremos ahora en los aportes de Henri Fayol al campo de la administración. Henri Fayol es considerado el padre de la teoría administrativa moderna y fue quien advirtió la necesidad de crear un conjunto de principios y enseñanzas administrativas. En palabras de Espinoza (2009), Fayol sostenía que cualquier teoría válida de la administración no puede limitarse solamente a los negocios, sino que debe ser aplicable a todas las formas de esfuerzo humano. Fayol propone que una buena gestión gerencial debe seguir una serie de patrones que pueden ser identificados y analizados definiendo cinco elementos básicos: planificación (examinar el futuro y elaborar un plan de acción); organización (construir una estructura material y humana para la consecución de los fines); coordinación (mantenimiento de la actividad entre el personal de la organización por medio de motivación y estímulos); y control (constatar que todo haya sido efectuado de acuerdo con el plan establecido).

Mientras Fayol escribe “Principios Generales de la Administración”, sin los cuales la función administrativa no tendría guía. Este autor fue cauteloso en la utilización de términos tales como reglas o normas, prefiriendo utilizar la palabra principios, ya que consideraba que no hay espacio para la rigidez en materia administrativa, ya que los individuos y las organizaciones son diversos y cambiantes y por lo tanto consideró que todo principio debe ser fle-

xible para que pueda adaptarse a distintas situaciones y necesidades. Los principios propuestos son los siguientes: división de trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del bien individual al bien común, remuneración, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de grupo (Espinoza, 2009).

A diferencia de Taylor y Ford, que consideraban que la actividad administrativa estaba puramente destinada al sector industrial, Fayol planteó que la administración es una actividad que debe estar presente en todas las organizaciones, sin importar si se trata de una empresa industrial, el gobierno o el ejército. Aunado a esto destacó que todas las organizaciones requieren de un cierto grado de planificación, organización, dirección, coordinación y control y que debería enseñarse en escuelas y universidades, con el propósito de beneficiar a los países (Espinoza, 2009).

Un poco más tarde y debido a las repercusiones negativas ya mencionadas que tuvo el modelo taylorista-fordista en los recursos humanos de la organización, al considerarlos como simples piezas intercambiables en el proceso de producción, surge la teoría de las relaciones humanas, cuyo máximo exponente fue Elton Mayo, quien por medio de la realización de una serie de estudios en Hawthorne comprobó que los trabajadores de una organización tienen un mejor desempeño en la realización de sus actividades en la medida en que se sienten parte de ella. A partir de aquí se empieza a tomar en cuenta el papel del individuo como elemento fundamental para el funcionamiento óptimo de las organizaciones y es entonces donde la disciplina de la administración empieza a integrar a otras

ciencias sociales como la psicología y la sociología. En esta etapa puede verse claramente cómo la visión humanista supera a la visión mecanicista introducida por el taylorismo-fordismo, reconociendo que sin individuos una organización simplemente no podría existir, por tanto, sus integrantes no deben considerarse simplemente piezas intercambiables en el proceso de producción.

Años más tarde surge otra teoría centrada en los individuos miembros de la organización, la llamada teoría del comportamiento (decisiones) propuesta por Herbert Simon y que enfatiza la facultad que tienen los empleados de una empresa para tomar decisiones con base en una racionalidad limitada, a la que él define como la incapacidad de los recursos humanos tanto para conocer toda la información necesaria para tomar decisiones como para la realización de todo tipo de actividades, ya que se trata de seres humanos que no poseen todos los tipos de conocimiento, sino sólo algunos y que, por lo tanto, tienen que lidiar con la incertidumbre al llevar a cabo estas actividades dentro de la organización (Marín-Idárraga & Cuartas Marín, 2014).

Un punto crucial aquí y que es importante poner sobre la mesa es que las teorías ya descritas tienen algo en común y esto es el considerar a las organizaciones como entes cerrados, es decir, sin tomar en cuenta al medio ambiente en el que operan y la influencia que tiene sobre ellas. El considerar a la organización como un ente cerrado implica también la fuerte creencia de que un solo tipo de estructura y de modelo organizacional puede operar de manera exitosa en cualquier organización y la conducirá al éxito. Teóricos clásicos de la organización como Weber y Taylor llegaron a considerar

sus propias teorías como universalistas; Weber, dio a entender que las estructuras burocráticas eran apropiadas en cualquier entorno organizacional; mientras que Taylor consideró sus principios de gestión científica como universalmente aplicables para buscar siempre “la mejor manera de hacer las cosas”. Los ataques contra dichas teorías universalistas comenzaron en los años treinta y cuarenta, intensificándose en los años cincuenta. A finales de los años cincuenta y sesenta, aparecieron modelos organizacionales que sí consideran al entorno para la toma de decisiones sobre los tipos de tecnología, estructura y procesos adecuados para una organización determinada (Miles, Snow, & Pfeffer, 1974).

Años más tarde, a finales de los años sesenta y principios de los setenta, en un contexto histórico de luchas sociales debido a la inconformidad de los trabajadores al sentirse sometidos, surge la escuela de la contingencia en oposición a todas las escuelas de la administración anteriores, esta escuela tiene como su máximo exponente a Woodward y sus principios esenciales se encuentran en considerar a las organizaciones como entes abiertos en constante interacción con un contexto dinámico y la consideración de factores tales como la tecnología, la estructura y los tipos de procesos organizacionales para la toma de decisiones, lo que quiere decir que todo depende del tipo de organización, depende de sus características particulares y, por supuesto, del contexto en el que opera para la mejor selección de una estrategia particular rumbo a un proceso de mejora continua. Es importante mencionar que la teoría de la contingencia es la precursora de los modelos organizacionales, que se definen como cuerpos de ideas (técnicas sustentadas en ideas/supuestos para alcan-

zar metas/objetivos) en busca de elevar la eficiencia económica mediante técnicas (Marín-Idárraga & Cuartas Marín, 2014).

Reflexiones finales

A través del presente ensayo acerca de la evolución del concepto de organización y de las teorías organizacionales a lo largo del tiempo, podemos concluir que han co-evolucionado a la par de la sociedad. Hay dos puntos cronológicos, que marcaron un antes y un después para las teorías organizacionales y, por lo tanto, para la concepción de lo que es una organización desde la perspectiva de la modernidad. El primero de ellos fue la Revolución Industrial, ya que con la introducción de la máquina para hacer eficientes los procesos productivos de las fábricas cambiaron también las formas de conducir y controlar las operaciones dentro de una organización y es a partir de ahí donde se empieza a dar mayor importancia a la administración como disciplina, complementándose con la ingeniería mecánica para lograr sus fines. La primera escuela de la administración que surge es la de la administración científica con los aportes de Taylor y, posteriormente, de Henry Ford para complementarla, implementando la producción en serie; ambas teorías conjuntas (taylorismo-fordismo) tomaban al trabajador como una simple pieza intercambiable en el proceso de producción. Posterior a estas teorías surgieron otras que ya reconocían al individuo como elemento fundamental de las organizaciones, por ejemplo, la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo y la del comportamiento (decisiones) de Herbert Simon. Dichas teorías tenían en común con las anteriores el considerar la estructura burocrática como funcional para cualquier tipo de organización y el considerar a las organizaciones

como entes cerrados, sin tomar en cuenta el entorno organizacional y sus efectos en ellas. El segundo punto importante en el tiempo fue justo después de la aparición de estas teorías llamadas “universalistas” por considerarse aplicables a cualquier tipo de organización, debido a que aparece un nuevo enfoque organizacional en el que se reconoce al medio ambiente como factor importante para decidir el tipo de estructura a implementar en una organización (burocrática o adhocrática) en función a la tecnología, al giro de la misma y a otros múltiples factores relacionados con el entorno en el que operan las organizaciones. Por mencionar un ejemplo, una empresa manufacturera y una de base tecnológica al diferir en el tipo de tecnologías implementadas en sus procesos productivos, necesitan evidentemente diferentes tipos de estructuras y modelos organizacionales; la empresa manufacturera tal vez necesite una estructura más rígida con el fin de controlar al trabajador y maximizar la producción y la empresa de base tecnológica una más laxa que otorgue más autonomía a los empleados para que desarrollen su creatividad y puedan implementarla en los dispositivos que se diseñan y fabrican. En otras palabras, no hay una estructura jerárquica ni un modelo organizacional que pueda implementarse con éxito en cualquier organización y llevarla al éxito, sino que todo depende de las características de la propia empresa y del contexto en el que se desenvuelve.

Finalmente, el que hayan aparecido diferentes teorías de la organización a lo largo del tiempo, no significa que una nueva corriente haya desplazado a la anterior, sino que estas teorías co-existen y se elige el ponerlas en práctica o no, con base en las características particulares

de las organizaciones. De acuerdo con esto, según Heydebrand (1989) las nuevas formas organizacionales tienden a surgir como respuesta a cambios en el desarrollo socioeconómico, mientras que las formas existentes tal vez cambien al adaptarse al nuevo ambiente socioeconómico o quizá desaparezcan mientras se crean y seleccionan nuevas formas (Heydebrand, 1989).

Bibliografía

- Barba, A. (2010). Frederick Winslow Taylor y la Administración Científica: Contexto, Realidad y Mitos. *Gestión y Estrategia*(38), 17-29.
- Bernard, M. (1967). El servicio social de la empresa. ICES. Barcelona
- Bodrozic, Z., & Adler, P. (2017). *Administrative Science Quarterly*, págs. 1-45.
- Clegg, S., Kornberger, M., & Pitsis, T. (2008). Introducing the Field of Managing and Organizations. En S. Clegg, M. Kornberger, & T. Pitsis, *Managing and Organizations. An introduction to the theory and practice*.
- Espinoza, R. (2009). El Fayolismo y la Organización Contemporánea. *Visión gerencial*, 53-62.
- Hall, R. (1996). Capítulo 2. Sobre la Naturaleza y Tipos de Organizaciones. En R. Hall, *Las Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados* (págs. 29-34). México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Heydebrand, W. (1989). New Organizational Forms. *Work and Occupations*, 16(3), 323-357.

Marín-Idárraga, D. A., & Cuartas Marín, J. C. (Enero-junio de 2014). Teorías del Análisis y Diseño Organizacional: Una revisión a los postulados contingentes y de la co-alineación estratégica. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXII(1), 153-168.

Miles, R. E., Snow, C. C., & Pfeffer, J. (1974). Organization-Environment: Concepts and issues. *Industrial Relations*, 13(3).

Quiroga, D. (2016). Una perspectiva de la crítica a la administración occidental clásica. En L. A. Cruz, *Marcos de Análisis Teóricos de la Realidad Administrativa* (págs. 250-278). México: UNAM y Universidad Cooperativa de Colombia.

Taylor, F. (1969). Principios de la Administración Científica (11° edición). México: Herrero Hnos. S. A. Weber, M. (1947). Economía y Sociedad esbozo de Sociología comprensiva. México, Fondo de Cultura Económica.