

ADMINISTRACIÓN CLÁSICA

La teoría clásica de la administración se basa fundamentalmente en la importancia de la estructura en las organizaciones formales, sin darle consideración alguna al factor humano. Es el polo contrario a la Teoría de las relaciones humanas, que como vimos anteriormente, se centra en el individuo y en la relaciones sociales dentro de la organización.

El fundador de la teoría clásica fue el Ingeniero, Henri Fayol (Constantinopla 1841- París 1925). Fayol hizo grandes aportes a los diferentes niveles administrativos: sistematizó el comportamiento gerencial; estableció los catorce principios de la administración y dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos que se denominaron funciones básicas de la empresa.

La teoría clásica surgió poco después de la Revolución Industrial, debido al crecimiento acelerado de las empresas y a la necesidad de aumentar la eficiencia y la competencia de las organizaciones.

El crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas produjo una complejidad en su administración y exigió un enfoque científico purificado que sustituyese el empirismo. Con la empresa de dimensiones más amplias, surgen las condiciones iniciales de planeamiento a largo plazo de la producción, reduciendo la inestabilidad y la improvisación.

La necesidad de aumentar la eficiencia y la competencia de las organizaciones para poder obtener un mejor rendimiento de sus recursos y hacer frente a la competencia, que se incrementaba entre las empresas. Surge así la división del trabajo.

Principios de la Teoría clásica

La ciencia de la administración, como toda ciencia, se debe basar en leyes o principios. Fayol adopta la denominación principio, apartándose de cualquier idea de rigidez, por cuanto nada hay de rígido o absoluto en materia administrativa. Tales principios, por lo tanto, son flexibles, adaptándose a cualquier circunstancia, tiempo o lugar. Ellos son:

División de Trabajo:

Para un mejor desempeño en el trabajo, la especialización es fundamental. Entre más se especialice al empleado, mejor será su eficiencia.

Autoridad:

Los gerentes tienen que dar órdenes, no siempre conseguirán la obediencia, si no tienen autoridad personal (liderazgo).

Disciplina:

Los integrantes de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que rigen en la empresa.

Unidad de Dirección:

Las operaciones tienen un mismo objetivo y deben seguir un plan. Es obligación de los departamentos asistir a los demás para lograr las tareas y proyectos que son asignados a cada cual, en lugar de negar

ayuda. Debe existir para esto un plan coordinado, aprobado y autorizado por los gerentes involucrados.

Unidad de Mando:

las instrucciones sobre una operación particular son recibidas solamente de una persona.

Subordinación de interés individual al bien común:

En cualquier empresa, el empleado debe tener una preocupación primaria por la organización.

Remuneración:

La compensación por el trabajo debe ser equitativa para los empleados como para los empleadores. Para trabajos iguales, salarios iguales.

Centralización:

Fayol creía que a los gerentes les corresponde la responsabilidad final pero los empleados deben tener autoridad suficiente para ejecutar adecuadamente su trabajo.

Cadena escalar:

La línea de autoridad en una organización pasa en orden de rangos desde la alta gerencia hasta los niveles más bajos de la empresa.

Orden:

Cada individuo debe ocupar el cargo más conveniente para él.

Equidad:

Los administradores deben ser amistosos y equitativos con los empleados. Firme pero justos.

Estabilidad del personal:

Para un eficiente funcionamiento en la organización, la baja rotación del personal es lo más conveniente.

Iniciativa:

Debe darse libertad a los empleados para expresar y llevar a cabo sus ideas, aún cuando a veces se cometan errores.

Espíritu de equipo:

Promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad. Todos los departamentos dentro de la empresa deben trabajar unidos y apoyarse cuando sea necesario, para lograr una empresa conjunta.

Funciones básicas de la empresa

Fayol dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos que se denominaron como las funciones básicas de la empresa. Estas son las siguientes:

Funciones Técnicas:

Relacionadas con la producción de bienes o de servicios de la empresa.

Funciones Comerciales:

Relacionadas con la compra, venta e intercambio.

Funciones Financieras:

Relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales.

Funciones de Seguridad:

Relacionadas con la protección y preservación de los bienes de las personas.

Funciones Contables:

Relacionadas con los inventarios, registros balances, costos y estadísticas.

Funciones Administrativas: Relacionadas con la integración de las otras cinco funciones.

Las funciones administrativas coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa.

B

Fayol argumenta que ninguna de las primeras cinco funciones esenciales precedentes tienen la tarea de formular el programa de acción general de la empresa, de constituir su cuerpo social, de coordinar los esfuerzos y de armonizar los actos. Esas atribuciones constituyen a la última función, la administrativa.

Para aclarar lo que son las funciones administrativas, Fayol define el acto de administrar como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.



Las funciones administrativas engloban los elementos de la administración:

Planear:

Visualizar el futuro y trazar el programa de acción.

Organizar:

Construir tanto el organismo material como el social de la empresa.

Dirigir:

Guiar y orientar al personal.

Coordinar:

Ligar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos colectivos.

Controlar:

Verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas. La planificación, organización, dirección, coordinación y control, son los elementos de la administración que constituyen el llamado proceso administrativo. Dichos elementos se pueden encontrar en cualquier trabajo de administración, en cualquier nivel o área de la empresa.

Críticas

Por último, podemos mencionar las críticas que ha recibido la teoría clásica por parte de los estudiosos:

Los clasicistas conciben la organización en términos lógicos, rígidos y formales, sin considerar su contenido psicológico y social con la debida importancia. Se limita apenas a la organización formal, estableciendo esquemas lógicos preestablecidos, según los cuales toda la organización debe ser construida y a los cuales todos deben obedecer. En este sentido establece, como el administrador debe conducirse en todas las situaciones a través del proceso administrativo y cuales son los principios generales que deben seguir para obtener la máxima eficiencia.

Ausencia del Trabajo experimental: los autores de la teoría clásica fundamentan sus conceptos en la observación y sentido común.

El extremo racionalismo en la concepción de la administración: los autores clásicos se preocupan demasiado por la presentación racional y lógica de sus proposiciones, sacrificando la claridad de sus ideas. El obstruccionismo y formalismo son criticados intensamente por llevar el análisis de la administración a la superficialidad y a la falta de realismo.

Teoría de la máquina: los autores modernos denominan la teoría clásica como teoría de la máquina, por el hecho de establecer que en determinadas acciones y causas ocurrirán determinados efectos o consecuencias dentro de alguna correlación razonable.