

Sistemas administrativos y de información

Teorías sobre administración y sistemas

Reseña histórica

1. Escuela de Administración Científica

Surge en el año 1880, a través de los principios establecidos por F. Taylor y H. Fayol.

Sus características más sobresalientes fueron:

- La normalización de los procesos productivos, tendiente al aumento de la eficiencia y la productividad de una organización.
- La **racionalización** de los procesos productivos.
- Diversas técnicas y métodos para la normalización y el incremento de la producción. El pensamiento central de esta escuela se basa en el predominio de la producción por sobre el factor humano, siendo considerado al individuo como un simple engranaje que sirve como instrumento para la obtención de la eficiencia de los procesos.

2. Escuela de Administración Industrial y General

- Sigue la línea de pensamiento de la Escuela anterior, pero con ciertos aspectos que las diferencian.
- Su característica fundamental se basa en otorgar importancia a la dirección y administración de una organización sin descuidar al resto de las áreas. Para ello propone ciertos principios:
- Concepción de la Administración, respecto de la necesidad de contar con ciertos elementos, como organización, dirección, coordinación y control para gobernar y/o administrar una empresa.
- Segmentación de la empresa en áreas operativas, estableciendo el tipo de funciones de cada una de ellas (técnicas, comerciales, financieras, etc.).
- Enunciación de los principios de administración, haciendo referencia a los principios de división del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando y de dirección, subordinación del interés particular al general, remuneración del personal, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad, iniciativa, unión y armonía del personal.

- Manual de procedimientos administrativos, para asentar las distintas formas de operar de una organización.
- Establecimiento de puesto de trabajo, que describan las funciones específicas y las características necesarias para ser cubiertos. Las relaciones que se presentan entre la Escuela de Administración Científica y la Escuela de Administración Industrial y General están dadas en la priorización de la eficiencia y la racionalización de las tareas de una organización. Y sus diferencias están dadas en la manera de llevarlas a cabo. Pero ellas han logrado complementarse, constituyendo el comienzo de lo que se conoce como Enfoque Clásico de la Administración.

3. Escuela Neoclásica

Surge entre 1925 y 1946, y constituye una continuación de las escuelas anteriores en cuanto al fortalecimiento de la eficiencia de la organización en base a la búsqueda de nuevas técnicas. La aparición de una producción automatizada lleva a la necesidad de modificar el esquema organizativo según nuevos requerimientos administrativos. Y es por eso que los neoclásicos centraron su atención en la creación de herramientas orientadas hacia el fortalecimiento de los principios de **unidad de mando, de autoridad y de control, heredados de la Escuela de Administración Industrial y General.**

Estos modelos de organización se reflejaron a través del **diseño de organigramas y manuales de funciones jerárquicas.**

4. Escuela de Relaciones Humanas

Corresponde a la etapa comprendida entre 1925 y 1939, representado por Elton Mayo. La aparición de conflictos humanos dentro de las organizaciones, plasmados en muestras de hostilidad, ausentismos y falta de motivación, entre otras actitudes, llevaron a la crisis de la eficiencia en la productividad.

Esta situación lleva a la necesidad de desarrollar una serie de investigaciones a través de grupos experimentales, lo cual consigue los siguientes resultados:

- Inclusión del aspecto sociológico dentro de la Administración.
- Reconocimiento de diversos factores que conforman el comportamiento del trabajador, además del económico.
- Elaboración de normas de conducta teniendo en cuenta al hombre como individuo y en su participación grupal.
- Surgimiento de la figura del Líder cumpliendo un rol central dentro del grupo de trabajadores.

5. Escuela Sociológica Industrial

Aparece en 1939, ampliando los conceptos vertidos por la Escuela de Relaciones Humanas. Las características más importantes de esta corriente son:

- Importancia de la relación individuo/grupo.
- Participación de los trabajadores frente a una experiencia de cambio de métodos de trabajo, con el fin de obtener resultados positivos respecto de la productividad.
- Asignación de responsabilidades de supervisión a quien ejerza liderazgo natural, democrático, y no impuesto.

6. Escuela de Administración de Personal y Relaciones Industriales

Esta corriente aparece simultáneamente con la escuela anterior, intentando contemplar posibles situaciones de conflicto laboral, no solucionadas por las escuelas anteriores.

Desarrolla un conjunto de programas de entrenamiento y capacitación para lograr una correcta conducción del personal interviniente en determinadas actividades.

7. Escuela Estructuralista

Se encarga de agregar modelos de control social, siendo los más reconocidos:

- Modelo de Weber o de Burocracia: Sostiene el principio de ejercicio del control social a través de la precisión de la burocracia y su nivel de disciplina, estabilidad y funcionalidad. Además, destruye el concepto de autoridad de la Escuela de Administración Industrial y General, introduciendo el de autoridad legal que se define por leyes, decretos o normas, sin contemplar el comportamiento del individuo como ser pensante y actuante.
- Modelo de Merton o de Funcionalismo: Se basa en el modelo anterior, pero incluye variables de comportamiento. De esto surge el principio que sostiene que el sistema social debe entenderse como un conjunto en el cual cada uno de sus elementos desarrolla una función determinada que está en relación con los demás elementos y con el sistema.

8. Escuela de la Teoría de la Organización

Contempla nuevos requerimientos, surgidos entre los años 1950 y 1960, donde la gran expansión económica surgida de la postguerra provocó un crecimiento desmesurado en las estructuras de las organizaciones, originando así una nueva problemática en el aspecto administrativo. Y es la Escuela de la Teoría de la Organización quien constituye el primer esquema integrador a través de modelos explicativos y predictivos. Sus principios básicos son:

- Propuesta de una metodología de alto rigor científico en el estudio de la estructura jerárquica, de la información, de la ejecución y del control.
- Investigación de áreas de la organización que no fueron tratadas por otras escuelas; y profundización del estudio de aquellas que no fueron lo suficientemente analizadas.
- Análisis de las variables que componen el fenómeno organización y la relación entre las mismas, explicando su comportamiento a través de un modelo integral. Pero a pesar de su enfoque integrador, esta corriente no logró conectarse con otras ciencias para facilitar el tratamiento de la organización a nivel del análisis interdisciplinario.

9. Escuela de la Teoría de los Sistemas

Se desarrolla a partir de 1960 en adelante, siendo considerada como una rama de la Escuela de la Teoría de la Organización. Los trabajos desarrollados por la Teoría de los Sistemas abarcan desde el área de administración hasta la dirección general, aportando así conceptos y modelos que aún se encuentran en etapa de prueba y experimentación. Por otra parte, contribuye al logro de la aplicación de un lenguaje común para las ciencias y su interrelación. Sus características principales son:

- Considerar a la organización como un sistema.
- Aceptar que determinados sistemas son probabilísticos, complejos, y abiertos a posibles cambios, debido a la participación de los recursos humanos.
- Proponer un enfoque interdisciplinario, rescatando el aporte de las distintas teorías.
- Incorporar a los sistemas de información y control como subsistemas de especial relevancia.
- Concebir al sistema "organización" como inmerso en sistemas de orden superior; y a la vez constituido por gran cantidad de subsistemas interactuantes.

Por lo tanto, esta corriente sostiene que en las organizaciones administrativas deben existir recursos humanos que interactúan interdisciplinariamente para coordinar los recursos materiales dentro de un determinado esquema y orden, tendiente al logro de los objetivos empresarios, conformando un fenómeno con vida y comportamiento propios. Así mismo se debe tener en cuenta la capacidad decisoria y el comportamiento no automatizado de los recursos humanos; así como también la imposibilidad de estudiar un subsistema aislado del propio sistema.

Apunte Teórico-Práctico Sistemas Administrativos y de información - E.S.B.A. 2021