

Teorías Clásicas de la Organización y el Management

Guillermo Murillo Vargas
Álvaro Zapata Domínguez
Jenny Martínez Crespo
Hernán Avila Dávalos
Jairo Salas Páramo
Hernán López Arellano

ECOE
EDICIONES



CONTENIDO

| | |
|--|----|
| Introducción | XI |
| PARTE I | |
| GRANDES PARADIGMAS EN EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO | 1 |
| PARTE II | |
| LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DE F.W. TAYLOR | 45 |
| Introducción | 47 |
| Contexto histórico: La obra de Taylor | 49 |
| Adam smith (1723-1790): de la mano invisible a la organización racional del trabajo. | 49 |
| Charles Babbage (1792-1871): El menor costo del trabajo | 51 |
| Frederick Winslow Taylor (1856-1915): Pionero de la administración científica | 52 |
| La personalidad de Taylor | 52 |
| Su desarrollo Profesional | 53 |
| Sus principales enfoques teóricos. | 55 |
| Marco Teórico: La Obra de TAYLOR | 57 |
| La administración científica | 58 |
| Los principios de la administración científica. | 66 |
| La creación de una ciencia | 68 |
| La selección científica del trabajador | 69 |
| El sistema de inducir primero y luego de enseñar y ayudar al trabajador a que trabaje de acuerdo con el sistema Científico | 70 |
| La planificación y dirección del trabajo de los operarios | 73 |
| El sistema de planificación del trabajo según métodos y tiempos (oct: organización científica del trabajo) | 75 |
| División del trabajo | 79 |
| Cooperación | 82 |
| Sindicatos | 84 |
| Los problemas del entorno industrial con que se enfrentó el taylorismo | 88 |

| | |
|--|-----|
| Técnicas y herramientas prácticas del Taylorismo | 90 |
| Desarrollos y consecuencias organizacionales del Taylorismo | 92 |
| SEGUIDORES DE TAYLOR | 95 |
| Henry Robinson Towne (1844-1924) | 95 |
| Frank B. Gilbreth (1868-1924) y Lillian Gilbreth | 95 |
| Henry Lawrence Gantt (1861-1919) | 100 |
| Harrington Emerson - Principio De Eficiencia | 100 |
| H. B. Maynard | 101 |
| Morley H. Mathewson | 102 |
| Sanford E. Thompson | 102 |
| Henry Ford (1863-1947) | 102 |
| Relación entre Taylorismo y Fordismo | 103 |
| Introducción | 103 |
| La industria del automóvil, Henry Ford y la aplicación de su sistema orientado a las nuevas formas de organización industrial | 104 |
| El concepto fordista como teoría (implícita) económica | 106 |
| La planificación y organización de la producción bajo el sistema | 108 |
| Principios básicos del fordismo | 110 |
| Estructuración de las entradas («self-sourcing») | 111 |
| Salidas: en masa y estandarización máxima | 111 |
| Distribución | 111 |
| La creación de valor: Calidad pero sin satisfacción del cliente | 112 |
| Tecnología del producto e innovación | 112 |
| Planificación y Tecnología de procesos - El «principio de flujo» | 112 |
| Personal | 115 |
| Organización | 116 |
| El Fordismo moderno | 117 |
| LA ORGANIZACIÓN COMO MÁQUINA | 124 |
| Ventajas y limitaciones de la metáfora de la máquina | 125 |
| Ventajas | 125 |
| Limitaciones | 126 |
| Dimensión crítica del Taylorismo y del Fordismo | 127 |
| Críticas desde Taylor | 127 |
| Críticas desde Aktouf | 129 |
| Consideraciones humanísticas | 133 |
| Problemas de la especialización - ventajas y desventajas del sistema | 135 |

| | |
|---|-----|
| EL TAYLORISMO EN COLOMBIA | 137 |
| Conclusiones | 190 |
| PARTE III | |
| ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL Y GENERAL: | |
| HENRY FAYOL | 193 |
| Introducción | 195 |
| Semblanza de Henry Fayol | 196 |
| Aspectos biográficos | 196 |
| Su obra | 198 |
| Los grandes legados de Fayol | 201 |
| Las seis operaciones | 202 |
| Operaciones técnicas. | 202 |
| Operaciones comerciales | 202 |
| Operaciones financieras. | 203 |
| Operaciones de seguridad | 204 |
| Operaciones de contabilidad | 204 |
| Operaciones administrativas. | 204 |
| El proceso administrativo | 205 |
| Dirección. | 210 |
| Coordinación. | 211 |
| Control | 211 |
| Principios de la administración. | 212 |
| División del trabajo | 212 |
| Autoridad – responsabilidad. | 213 |
| Disciplina. | 213 |
| Unidad de mando | 214 |
| Unidad de dirección | 214 |
| El jefe ideal. | 219 |
| Críticas | 222 |
| Vigencia de la administración industrial y general en empresas colombianas | 226 |
| PARTE IV | |
| EL IDEAL TIPO DE ORGANIZACIÓN BUROCRÁTICA | |
| DE MAX WEBER | 239 |
| Contexto histórico. | 241 |
| Construcción del tipo-ideal en Max Weber | 244 |
| Weber, Marx e ideología. | 246 |

| | |
|--|-----|
| La ética protestante y el espíritu del capitalismo | 246 |
| Weber y la teoría de la administración | 250 |
| Tres tipos de dominación | 250 |
| El cuadro de tipo de dominación legal pura | 252 |
| Las categorías fundamentales | 253 |
| El ideal tipo de la dirección administrativa burocrática | 255 |
| Síntesis sobre Weber | 257 |
| Aspectos positivos de la burocracia | 258 |
| La dimensión crítica de Weber. | 259 |
| Disfunciones de la burocracia. | 260 |
| Administración burocrática en Colombia. | 262 |
| Presencia de los cuatro tipos de racionalidad en las organizaciones colombianas. | 268 |
| Racional en valor. | 269 |
| Racional afectiva | 271 |
| Dos tipos de ética | 274 |
| Tipos de dominación | 276 |
| El cuadro de tipo de dominación legal pura | 279 |
| Las categorías fundamentales | 280 |
| El ideal tipo de la dirección administrativa burocrática. | 282 |
| Frases ontológicas sobre la burocracia en las organizaciones colombianas. | 285 |
| Conclusión. | 294 |
| PARTE V | |
| ELTON MAYO, LA ESCUELA DE LAS RELACIONES | |
| HUMANAS Y LOS HUMANISMOS | |
| Introducción | 295 |
| Acerca de la inhumanidad en las organizaciones | 298 |
| Lo inhumano en la teoría organizacional. | 310 |
| Elton Mayo, Hawthorne y la génesis de la Escuela de las Relaciones Humanas | 313 |
| Semblanza biográfica | 313 |
| Su obra | 317 |
| El Contexto | 318 |
| El experimento de Hawthorne | 321 |

| | |
|---|-----|
| Primera fase | 321 |
| Segunda fase | 322 |
| Tercera fase. | 325 |
| Cuarta fase | 327 |
| Lo que nos deja la escuela | 328 |
| Una introducción a la ciencia del comportamiento organizacional | 332 |
| Enfoques teóricos de los seguidores de Elton Mayo | 335 |
| Teorías de la motivación | 336 |
| Teorías del liderazgo | 360 |
| Teorías del comportamiento | 373 |
| Teorías de la comunicación | 376 |
| Algunos desarrollos y aplicaciones de las ciencias de la organización .. | 383 |
| Cambio Organizacional | 383 |
| Clima Organizacional. | 384 |
| Desarrollo Organizacional. | 386 |
| Cultura Organizacional. | 387 |
| Evaluación y críticas | 388 |
| Conclusiones | 392 |
| Caracterización del humanismo Dulzón y su incidencia en las organizaciones | 394 |
| Introducción. | 394 |
| Humanismo dulzón en el plano organizacional | 396 |
| El humanismo dulzón y su relación con el “behaviorism” o comportamiento organizacional | 398 |
| De lo individual a lo mesiánico. | 399 |
| El papel del trabajo, la ideología y el papel del líder. | 402 |
| Comportándose en un mundo más informado, más calificado | 402 |
| ¿Protestantismo organizacional? | 403 |
| De las ciencias de la vida y la gestión a la antropología de la organización | 404 |
| Bibliografía | 417 |

Este libro del Proyecto de Investigación *Aplicación de las teorías de la Organización y la Gestión en Empresas Colombianas*, Código 8037, de la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Valle, 2002-2007, cofinanciado por COLCIENCIAS código 1106-10-1-6770, contrato 189-2003 Univalle-Colonias. Desarrollado por el grupo de investigación Humanismo y Gestión en la línea de investigación Organización y Management.