

EL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO. UNA VISIÓN DESDE LA PSICOLOGÍA

Osvaldo Aguilar Fernández

Dpto. de Psicología, Universidad "Oscar Lucero Moya"

oaguilar@fh.uho.edu.cu

RESUMEN

En este trabajo se analiza desde la Psicología la evolución del pensamiento administrativo, partiendo de sus principales enfoques y teorías, donde se profundiza en la administración como ciencia y se presenta una visión panorámica de la evolución de las organizaciones laborales por la importancia y la relación dialéctica de ambas teorías. El pensamiento administrativo ha brindado muchas soluciones en todas las etapas donde la práctica lo ha necesitado, pero no ha podido determinar cuál de ellas es la adecuada. La producción de filosofías como materiales científicos se centra en herramientas y métodos prácticos. Las disciplinas que estudian la administración no se ponen de acuerdo en cuanto a su objeto de estudio y un concepto que pueda definirla, cada una estudia desde el punto de vista de su disciplina y no con una visión interdisciplinaria. Existe una tendencia al eclecticismo como vía de solución a los problemas administrativos y a una práctica pragmática.

Palabras claves: organización, administración, Psicología.

ABSTRACT

This research analyzed the evolution of the administrative thought from the psychology point of view throughout its main approaches and theories. It studied deeply administration as a science and offered a panoramic vision of the evolution of labor organizations throughout the importance and dialectical relationship of both theories. The administrative thought provided many solutions in all the stages where practice needed it; however it could not determine which the appropriate one was. The production of philosophies as scientific materials was centered in tools and practical methods. The disciplines that studied administration did not come to an agreement concerning its object of study and concept that could define it. Each discipline studied administration from its own point of view and without an interdisciplinary vision. There was a tendency to eclecticism as a solution to administrative problems and a tendency to pragmatic practice.

Key words: organization, administration, psychology.

INTRODUCCIÓN

Cuando analizamos la sociedad contemporánea nos percatamos que se caracteriza, entre otras cosas, por su organización polifacética y un gran número de organizaciones laborales. Sin embargo al estudiar su historia se puede comprobar que anteriormente no era de esa manera. “Es difícil determinar una sola causa explicativa del surgimiento de las organizaciones, interviniendo en el proceso múltiples factores. Autores como (BOULDING, 1953; CROZIER, 1963; GOULDNER, 1959; MAYNTZ, 1972; STINCHOMBE, 1965)” (Citados por Peiró, 2004 p.22) señalan entre los factores relevantes y

las condiciones previas del desarrollo de las organizaciones aspectos técnicos, legales, estructurales e individuales.

Según Scheneider (1996) (citado por Peiró, 2004 p.23) se distinguen tres grandes etapas en la evolución de las organizaciones: el sistema gremial, el sistema doméstico y el sistema fabril.

En la Edad Media, la aparición y desarrollo fue limitado por el régimen Feudal imperante. “El gremio, la principal organización económica puede describirse como una familia extensa de artesanos dedicados a la producción manual de un determinado tipo de productos en el taller del maestro” (Peiró, 2004 p.23). Los ingresos percibidos por todos los trabajadores eran regulados por los gremios y estos también controlaban la distribución de la materia prima y de los productos, la tecnología de la producción, la cantidad de la misma, la fijación del precio y otros asuntos económicos. Regulaban también las relaciones entre los trabajadores a través de un sistema gradual de aprendices, oficiales y maestros.

En los gremios la división del trabajo se caracterizaba por su división en función del producto total más que en función de las etapas concretas del proceso de producción y el uso predominante de herramientas y no de maquinaria o el predominio de la artesanía como tecnología, por lo que este trabajo no era especializado, ni mecanizado, ni estandarizado. Las relaciones sociales del trabajo en este sistema se basaban más en la estructura y en los valores de la organización gremial que en el proceso de producción.

Los gremios comenzaron a mostrar signos de decadencias hacia el siglo XVI y varios factores contribuyeron a esto, provocando modificaciones en

los sistemas de producción. Del sistema gremial se pasó al sistema domiciliario donde la única relación del obrero con el empresario era monetaria. Paulatinamente los administradores tomaron algunas decisiones importantes donde ofreciendo diferentes tipos de premios a sus obreros y con el transcurso del tiempo las relaciones formales de la producción fueron acogiendo de modo creciente un carácter capitalista, no obstante las relaciones sociales del trabajo continuaban pareciéndose a las del sistema gremial.

Un gran número de limitaciones aparecieron al generalizarse el sistema domiciliario, se ampliaron los mercados, la demanda de producción y la competencia. La inexistencia de un control sobre el proceso de producción impedía reducir los costos del trabajo, lo que demandaba que investigadores comenzaran a dedicarse al estudio del proceso de control, así como desarrollar estrategias que permitieran gestionar la introducción de mecanismos más racionales de la división del trabajo y al mismo tiempo introducir nuevas tecnologías, posibilitando la reducción de costos y el aumento de la productividad.

La decadencia de las relaciones sociales del feudalismo favoreció el desarrollo de los estados modernos y a su vez este desarrollo aumentó el poder adquisitivo de ciertos grupos con el desarrollo de mercados estables de productos manufacturados, así como la creación de grandes capitales disponibles para la inversión que posibilitaron el surgimiento del sistema fabril.

El sistema fabril realizó un fuerte paso en la organización de las fábricas, las comunidades y la sociedad en general y fue de los principales factores

responsables de la disposición de las sociedades occidentales contemporáneas. Este sistema jugó un papel primordial en el surgimiento de las fábricas que tenían características de auténticas organizaciones industriales, que permitía un aumento del control sobre la producción y con ello a disminuir los costos de producción. En este sistema opera un mercado de consumidores, un mercado de trabajos y un mercado de capitales, sin los cuales hubiera sido imposible la aparición del sistema industrial.

La historia de la administración se nutre de ideas emanadas de las culturas orientales y occidentales y se vincula con el nivel de desarrollo alcanzado por el hombre en cada uno de las Formaciones Económicas Sociales por los que ha transitado.

En cuanto los hombres intentaron reunirse en grupos, producto a las necesidades existentes que estos tenían e inició la cooperación de sus miembros en función de garantizar la supervivencia de la especie, se hizo necesario un sistema de organización para resolver los problemas que surgieron en aquella época.

Todo este proceso favoreció el incremento del conocimiento de la realidad, a través de la transmisión de generación a generación, posibilitando el surgimiento del conocimiento científico. Los procesos del desarrollo organizacional no estuvieron desvinculados de esta evolución, las cuales fueron desarrollándose a través del tiempo con la incursión de nuevos métodos que convirtieron a la Administración en una ciencia con un objeto de estudio definido, no abordado por ninguna ciencia o disciplina anteriormente. A partir de lo antes expuesto se propuso como objetivo de

este trabajo: *Analizar la evolución del pensamiento administrativo desde una visión psicológica.*

DESARROLLO

Entre los años 4000 a.n.e y 2000 a.n.e se aplicaron principios de la administración que son utilizados actualmente: planear, organizar, controlar y la descentralización del poder. De igual manera filósofos como Sócrates (470 a.n.e-399 a.n.e), Platón (429 a.n.e - 347 a.n.e), Aristóteles (384 a.n.e – 322 a.n.e) realizaron aportes a la teoría de la administración. Ya en nuestra era, Francis Bacon (1561 – 1626) y René Descartes (1596 – 1650), contribuyeron al desarrollo del pensamiento administrativo.

El modelo de la estructura de la organización de la iglesia católica fue utilizado por muchos administradores, así como las organizaciones militares que sirvió de base para el comportamiento administrativo.

En 1769 James Watt Boulton inventó la máquina de vapor y Jaime Hergreaves la máquina de hilar, implementando los métodos mecánicos en la producción, los cuales dieron inicio a la Revolución Industrial.

El cambio progresivo catalogado como “segunda revolución industrial” en las últimas décadas del siglo XIX trajo consigo cambios en el orden tecnológico y económico estructural, así como en el ideológico producto a la doctrina Laissez faire que estimulaba a la libertad de la actividad económica privada y la eliminación de las intervenciones del estado en la economía bajo la idea de que esto conduciría al máximo bienestar colectivo.

Necesariamente en estos contextos surge la teoría de la Administración Científica en busca de mejorar la productividad y la eficiencia, donde se

establecieron principios de tipo técnicos organizativos. Esta teoría analiza minuciosamente los movimientos mecánicos más eficaces para aumentar el rendimiento de los trabajadores e introduce un sistema de organización y racionalización del trabajo, de selección, entrenamiento de personal y sistemas de recompensa. Demuestra que cualquier labor, independientemente de su simpleza o complejidad, puede analizarse científicamente y profundiza en la relación individuo- trabajo.

A este paradigma le interesa la eficacia en el trabajo y la búsqueda de las formas óptimas de organizar y realizar cada trabajo, así una organización laboral que opera bajo este supuesto tratará de mejorar su efectividad concentrándose en la organización misma, revisando los canales de comunicación, los diseños de puestos, los sistemas de incentivos y las estructuras de control. El taylorismo como escuela, dio respuesta a las necesidades de los productores que tenían problemas organizacionales que no lograban controlar, esto contribuyó a que aumentara la importancia de los sistemas mecánicos y no humanos y la Federación Americana del trabajo la denominó “Un esquema diabólico para reducir a los hombres a la condición de máquinas”.

Para esta misma época Henry Fayol establece los elementos funcionales básicos de la administración, donde encontramos las siguientes funciones: prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Establece también principios para asegurar el funcionamiento de la organización.

Si Taylor aumentó la producción racionalizándola, Elton Mayo y sus seguidores se esforzaron en aumentar la producción humanizándola. La conclusión básica de los hallazgos investigativos de Mayo fue que los

fenómenos sociológicos y psicológicos pueden ejercer una influencia en la producción, mayor que las condiciones físicas de trabajo, llamándose la atención acerca de la necesidad de tratar al trabajador como persona y no como apéndice de la máquina. O sea, que los sentimientos, estados de ánimo y factores subjetivos ejercen una influencia decisiva sobre la productividad.

Por otra parte, los estudios pusieron de manifiesto que el problema de la administración y dirección, era de urgente solución ya que la parte principal de la industria era humana, social y no esencialmente económica.

Hace hincapié en los aspectos informales de la organización, señalando una serie de factores no previstos formalmente en la organización. El tipo de organización que se diseña presta atención, no solo a la tarea que se realiza, sino también a las necesidades de las personas que están trabajando en esa tarea; reconoce la existencia de necesidades diferentes a las puramente económicas, tales como las de pertenencia, aceptación y sentido de identidad; acepta la existencia real de grupos y piensa en incentivos de grupo más que en incentivos individuales.

El directivo que hasta este momento solo se dedicaba a planear, organizar y controlar, comienza a desempeñarse como intermediario entre los altos niveles de mando de la empresa y sus empleados, escuchando y tratando de entender sus necesidades y reclamos. Su ideal es que la empresa se convierta en facilitadora del trabajo y que apoye al empleado. Este tratamiento pretende solucionar los problemas de la industria atendiendo únicamente al individuo y se subvalora la importancia de los procesos

técnicos para originar el trabajo, los cuales a su vez habían sido sobrevalorados por el taylorismo.

Durante toda esta etapa se produjo un rápido incremento de las organizaciones de gran escala social. Este hecho provocó un fuerte impacto en la sociedad, surgiendo así la burocratización, fenómeno estudiado por varios sociólogos, donde podemos destacar la obra de Weber que presenta una visión de la estructura de la organización y aborda el estudio desde un nivel global, donde puede considerarse el iniciador del estudio sistemático de la burocracia.

La teoría Estructuralista representa un desdoblamiento de la teoría de la burocracia representando una visión extremadamente crítica de la organización (García-Vidal p.49) donde ve a la organización como una unidad social compleja, en el que interactúan grupos que comparten algunos objetivos de la organización.

Como alternativa al Conductismo y al Psicoanálisis surge la tercera fuerza en psicología llamada Humanismo con una base filosófica en el Existencialismo con el objetivo de recuperar al hombre olvidado entre tanta teoría, la cual concibe a la persona como un ser capaz de autoafirmarse de modo creativo, autónomo, consciente, apto para tomar decisiones y con una rica experiencia interior y subjetiva que también aspira a realizar a través del trabajo en la organización, siendo esta la esencia de la Teoría Humanista del Comportamiento Humano.

Esta teoría plantea la necesidad de un enriquecimiento y ampliación del trabajo, que lo haga más motivador y la necesidad de crear nuevos sistemas de organización y gestión más participativa. La administración tiene que

ayudar a sus empleados a descubrir y desarrollar esas características latentes: motivación, capacidad de asumir responsabilidades y la disposición para dirigir el comportamiento hacia las metas de la organización por ellos mismos. Los trabajadores como seres humanos puedan alcanzar sus propias metas de la mejor manera; dirigiendo sus propios esfuerzos hacia los objetivos de la organización como una especie de dirección por objetivos en lugar de una dirección por control. A través de la descentralización y la delegación que potencia el autocontrol, el enriquecimiento del trabajo, la dirección participativa y la autoevaluación del desempeño.

Analizando el enfoque Neoclásico, los administradores son esenciales para cualquier empresa dinámica y pujante donde sus funciones van dirigidas a planear, organizar, dirigir y controlar, exige que se deba de descentralizar para que se puedan tomar decisiones más cercanas a la situación que lo requiera y la necesidad de delegar. También la empresa tiene un objetivo económico y uno social, el primero va encaminado a optimizar la eficiencia de todos los recursos aplicados en sus actividades y el segundo resultante de la relación entre los objetivos personales y de la organización. Podemos encontrar en esta etapa dos modelos importantes de la Administración como es el modelo administración por objetivos y el enfoque de sistema de la administración.

La escuela que centra su atención en las relaciones tanto formales e informales de los individuos entre sí, del individuo y su grupo, los subgrupos entre sí y de éstos con la organización y su entorno, sosteniendo el planteamiento de que ningún sistema es estático, que todos cambian y evolucionan en respuesta a fuerzas internas y externas es la que aboga por

la teoría de los sistemas o sistemática; la cual considera a la organización como un sistema social complejo, formado por varios subsistemas y analiza su relación no solo con el sistema social que la rodea, sino también con la características personales de los miembros que la conforman.

El pensamiento administrativo siguió evolucionando; algunas teorías favorecieron el desarrollo de la organización aunque volvieron a olvidar al hombre y sus necesidades tanto básicas como de autorrealización; con esto no pretendemos hacerle una crítica desde el humanismo a la teoría Matemática que desde su nombre presupone una epistemología positivista donde se piensa que el hombre puede cambiar su conducta según las decisiones organizacionales y olvida que las motivaciones humanas movilizan el comportamiento, a pesar que considera la organización como sistema, olvida cómo puede influir y afectar el sistema el simple hecho que los intereses personales no vayan aparejados a los de la organización, lo cual conducirá a que el sistema se vea afectado y las decisiones no sean aceptadas por sus miembros.

La Teoría de las Contingencias defiende la tesis de que no hay nada absoluto en los principios de la organización y que los aspectos universales y normativos deben ser sustituidos por el criterio de ajuste, primeramente la organización y el ambiente y como segundo el trabajo, la empresa y el personal. Defendiendo la idea de que la interacción entre las características individuales y situacionales da como resultado el rendimiento del grupo y la satisfacción de sus miembros.

La Teoría de la Excelencia exige a las organizaciones y sus empleados un constante autoperfeccionamiento, por la necesidad de transformar y buscar

soluciones creativas definiendo el tiempo para ejecutarlas. Esta teoría está orientada al cliente en primer lugar, estableciendo una relación directa entre el liderazgo y la participación de los trabajadores en la administración de la empresa.

La gestión de la calidad total "...abarca todo aquello que es susceptible de incluir en la satisfacción del cliente."(Medina-Macías, A., y Ávila-Vidal, A. 2002. P. 6328). Su intención es que a través de la satisfacción del cliente, el personal de la empresa satisfaga sus necesidades de pertenencia y se comprometan a alcanzarla, pero es necesario que la alta gerencia esté comprometida de igual manera para que sepa gestionar la estrategia de calidad.

La filosofía propuesta por William Ouchi de origen norteamericano, conocida como la Teoría Z, está relacionada con la Calidad Total e integra las prácticas de la cultura japonesa y norteamericana, la cual hace énfasis en las relaciones humanas y propone a las organizaciones dedicar más tiempo a satisfacer las necesidades de los trabajadores en el plano individual y grupal, donde prioriza las necesidades de autoestimación y autorrealización personal de los individuos.

Eliyahu Goldratt propone en la Teoría de las Restricciones que lo primario es determinar el propósito global de la organización y debe quedar satisfecha la condición de que la empresa genere riquezas según las políticas impuestas por los grupos de poder influyentes en la organización, de estos grupos salen las restricciones físicas y políticas que limita el desarrollo de la meta ideal en la organización, por lo que es de suma importancia identificarla y dirigir los esfuerzos hacia ella.

La Administración Estratégica por su lado potencia el manejo del cambio, necesidad impuesta por la competencia, nuevos mercados, la tecnología e informatización, conocimientos y calificación; lo que conduce a la búsqueda de mejoras y transformaciones. Esto conlleva a modificaciones no solo en las estrategias con su entorno, sino también en las exigencias a los trabajadores y la aceptación de nuevas formas de actuación, lo que puede producir a su interior resistencias que no siempre potencien el desarrollo organizacional, estas resistencias como fenómenos subjetivos que son, deben ser conocidos y atendidos por psicólogos para orientarlos adecuadamente ya que los mismos son reversibles.

La quinta disciplina, como también se conoce a la filosofía del Aprendizaje Organizacional, con su visión de sistema utiliza los deseos y motivaciones de los trabajadores para aprender de su propio trabajo en búsqueda de mejores estrategias, pero limita a las que no poseen la capacidad de adaptarse a los cambios de manera inmediata, para la producción de la excelencia.

La Reingeniería sustenta una filosofía de estar en constante cambio, según cambia el entorno así debe cambiar la organización, para satisfacer al cliente, que es el principal juez de sus servicios. Su estrategia de dirección radica en cuestionarse continuamente, comparando lo que se busca y lo que se tiene. La toma de decisiones forma parte del trabajo de todos, concentrándose en los resultados no en la actividad, lo que limita el desarrollo personal del trabajador común que se concentra más en la actividad para satisfacer su necesidad de autorrealización profesional.

Por otra parte la Dirección por Valores como nueva herramienta de liderazgo estratégico potencia la formación y aceptación de las normas y la cultura

organizacional, facilitando a los trabajadores apropiarse de una cultura que desarrollará un sentido de pertenencia a la organización si son declarados adecuadamente y si son espetados por la máxima dirección.

Peiró en el año 2004 cita a Pugh que en año 1996 señaló que la teoría de las organizaciones debía concebirse como una ciencia multidisciplinar que emerge principalmente de los campos de la Psicología y de la Sociología, pero que tiene, también sus raíces en la Economía, la Teoría de la administración y la Ingeniería de la producción (p.29). Por lo que la Teoría de la Administración en sí misma contiene y como le es necesaria toda la teoría de la organización, así como de todas las disciplinas antes mencionadas y anteriormente descritas, consideramos oportuno destacar que todas las ramas del saber vinculadas a estos estudios deben colaborar y no minimizar a la Administración al objeto de estudio de una disciplina determinada, sino que sea vista inter y transdisciplinariamente y de la misma forma deben ser resueltos los problemas profesionales que pueden surgir en las diferentes organizaciones.

CONCLUSIONES

El pensamiento administrativo ha brindado muchas soluciones en todas las etapas donde la práctica lo ha necesitado, pero no ha podido determinar cuál de ellas es la adecuada.

La producción de filosofías como materiales científicos se centra en herramientas y métodos prácticos.

Las disciplinas que estudian la administración no se ponen de acuerdo en cuanto a su objeto de estudio y un concepto que pueda definirla, cada una la estudia desde el punto de vista de su disciplina y no con una visión interdisciplinaria.

Tendencia al eclecticismo como vía de solución a los problemas administrativos.

Práctica pragmática como resultado del eclecticismo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Alhama-Belamaric, R. (2008). *Capital Humano. Autorrealización y reconocimiento social*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales

Codina-Jiménez, A. *Evolución, crisis y búsquedas en las "teorías de administración"*. Formato electrónico

García-Vidal, G. *Introducción a la administración*. Formato electrónico

García-Vidal, G. *Reseña histórica de la administración como ciencia, una visión cubana*. from <http://www.daneprairie.com>.

Medina-Macías, A., & Avila-Vidal, A. (2002). Evolución de la Teoría Administrativa. Una visión desde la Psicología Organizacional. *REVISTA CUBANA DE PSICOLOGÍA*, 19(No 3), 6322-6332

Peiró-Silla, J. M. (2004). *Psicología de la Organización*. La Habana: Editorial Félix Varela.