

ENFOQUE CLÁSICO DE LA ADMINISTRACIÓN

Teoría Clásica de La Administración

INTRODUCCIÓN.

Mientras en los Estados Unidos, Taylor y otros ingenieros estadounidenses desarrollaban la denominada administración científica, en 1916 surgió en Francia la llamada teoría clásica de la administración, que se difundió con rapidez por Europa. Si la administración científica se caracterizaba por hacer énfasis en las tareas que realiza el obrero, la teoría clásica se distinguía por el énfasis en la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia. Ambas teorías perseguían el mismo objetivo: la búsqueda de la eficiencia de las organizaciones. Según la administración científica, esa eficiencia se lograba a través de la racionalización del trabajo del obrero y la sumatoria de la eficiencia laboral.

En la teoría clásica se parte del todo organizacional y de su estructura para garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean ella órganos (secciones, departamentos, etc.), o personas (ocupantes de cargos y ejecutores de tareas).

Fayol, ingeniero francés fundador de la teoría clásica de la administración, parte de un enfoque sintético, global y universal de la empresa, lo cual inicia la concepción anatómica y estructural de la organización, que desplazó con rapidez la visión analítica y concreta de Taylor.

PRINCIPALES REPRESENTANTES DE LA TEORÍA CLÁSICA.

- Henry Fayol (1841-1925)
- Lyndall Urwick (1891)
- Luther Gulick.
- James D. Mooney.
- H.S. Dennison.
- Stuart Chase.

LA OBRA DE FAYOL.

Henri Fayol (1841 – 1925), fundador de la teoría clásica, nació en Constantinopla y falleció en París. Vivió las consecuencias de la Revolución Industrial y, más tarde, la Primera Guerra Mundial. Se graduó en ingeniería de minas a los 19 años e ingreso a una empresa metalúrgica y carbonífera, donde desarrollo toda su carrera.

Fayol expuso su teoría de la administración en su famoso libros **Administración Industrial y General**, publicado en París en 1926. Fayol estructuró su teoría en cinco puntos, primero, presentó **las seis funciones básicas de la empresa**, segundo, aclaró lo que son las funciones administrativas, definiendo el **concepto de administración**, tercero, demostró mediante la **proporcionalidad de las funciones administrativas**, que la jerarquía se reparte por toda la empresa y que no son privativas de la alta gerencia, cuarto, **diferenció los conceptos entre administración y organización** y quinto, estableció los **principios generales de la administración**.

Seis funciones básicas de la empresa.

Fayol parte de la concepción de que toda empresa puede dividirse en seis grupos de funciones, a saber:

- Funciones técnicas (producción de bienes y servicios de la empresa).
- Funciones comerciales (compra, venta o intercambio).
- Funciones financieras (relacionada con la búsqueda y gerencia de capitales).
- Funciones seguridad (protección y preservación de los bienes y las personas).
- Funciones contables (inventarios, registros, balances, costos y estadísticas).
- Funciones administrativas (coordinan y sincronizan las demás funciones y están siempre por encima de ellas).

Concepto de Administración.

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

- Planear: visualizar el futuro y trazar el programa de acción.
- Organizar: construir las estructuras material y social de la empresa.
- Dirigir: guiar y orientar al personal.
- Coordinar: enlazar, unir y armonizar todos los actos y esfuerzos colectivos.
- Controlar: verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las ordenes dadas.

Estos elementos de la administración, que constituyen el llamado proceso administrativo, se hallan presentes en cualquier actividad del administrador y en cualquier nivel o área de actividad de la empresa.

Proporcionalidad de las funciones administrativas.

Según Fayol, la proporcionalidad de las funciones administrativas, se reparten por todos los niveles de la jerarquía de la empresa y no son privativas de la alta dirección y concluyó en que:

- La capacidad principal de un obrero es la capacidad técnica.
- A medida que se asciende en la escala jerárquica, la importancia relativa de la capacidad administrativa aumenta, en tanto que disminuye la de la capacidad técnica.
- La capacidad principal del director es la capacidad administrativa. Cuando más elevada sea el nivel jerárquico del director, más necesita dicha capacidad.
- Las capacidades comercial, financiera, de seguridad y contabilidad tiene la máxima importancia para los niveles inferiores. A medida que se asciende, su importancia relativa disminuye y tiende a nivelarse en cada categoría de agentes.

Diferencia entre administración y organización.

Aunque Fayol reconoce el empleo de la palabra administración como sinónimo de organización, hace una profunda distinción entre estos vocablos.

Administración: es el conjunto de procesos estrechamente relacionados y unificados que incluye aspectos que la organización por sí sola no abarcaría, como es la planeación, la dirección y el control.

Organización: la organización es estática y limitada ya que se refiere sólo al establecimiento de la estructura y de la forma.

A partir de esta diferenciación, la palabra organización se utilizará con dos significados:

- **Organización como entidad social.** En esta acepción, la palabra organización designa cualquier iniciativa humana intencional comprendida para alcanzar determinados objetivos.
- **Organización como función administrativa y parte del proceso administrativo (planeación, dirección, coordinación y control).** En este sentido, organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos responsables de la administración, establecer las relaciones entre ellos y fijar sus atribuciones respectivas.

2.5. Principios generales de la administración, según Fayol.

La ciencia de la administración, como toda ciencia, se debe basar en leyes o principios. Fayol intentó definir los principios generales de administración, sistematizándolos muy bien, aunque sin mucha originalidad, por cuanto los tomó de diversos autores de su época. Fayol adopta el término principio para apartarse así de cualquier idea de rigidez, ya que nada hay de rígido o absoluto en materia administrativa. En administración, todo es cuestión de medida, ponderación y sentido común. En consecuencia, tales principios son maleables y se adaptan a cualquier circunstancia, tiempo o lugar.

Según Fayol, los principios generales de la administración son:

- División del trabajo: especialización de las tareas y de las personas para aumentar la eficiencia.
- Autoridad y responsabilidad: autoridad es el derecho de dar órdenes y el poder esperar obediencia; la responsabilidad es una consecuencia natural de la autoridad e implica el deber de rendir cuentas.
- Disciplina: depende de la obediencia, dedicación, el comportamiento y el respeto de las normas establecidas.
- Unidad de mando: cada empleado debe recibir órdenes de un solo superior. Principio de autoridad única.
- Unidad de dirección: establecimiento de un jefe y un plan para cada grupo de actividades que tengan los mismos objetivos.
- Subordinación de los intereses individuales a los intereses generales: los intereses generales deben estar por encima de los intereses particulares.
- Remuneración del personal: debe haber una satisfacción justa y garantizada para los empleados y para la organización, en términos de retribución.
- Centralización: concentración de la autoridad en la cúpula de la jerarquía de la organización.
- Jerarquía o cadena escalar: línea de autoridad que va del escalón más alto al más bajo. Es el principio de mando.
- Orden: debe existir un lugar para cada cosa y cada cosa debe estar en su lugar. Es el orden material y humano.
- Equidad: amabilidad y justicia para conseguir la lealtad del personal.

- Estabilidad del personal: la rotación tiene un impacto negativo en la eficiencia de la organización. Cuanto más tiempo permanezca una persona en un cargo, tanto mejor.
- Iniciativa: capacidad de visualizar un plan y asegurar personalmente su éxito.
- Espíritu de equipo: la armonía y la unión entre las personas constituyen grandes fortalezas para la organización

La teoría clásica se caracterizó por su enfoque normativo y prescriptivo: determinar cuáles elementos de la administración (funciones del administrador) y cuáles principios generales deben seguir el administrador en su actividad. Este enfoque se convirtió, por tanto, en la principal razón de la teoría clásica.

TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN.

La Teoría clásica formuló una teoría de la organización que considera a la administración como una ciencia. El énfasis en la estructura lleva a que la organización sea entendida como una disposición de las partes (organizo) que la constituyen, su forma y la interrelación entre dichas partes.

Esta teoría de la organización se circunscribe exclusivamente a la organización formal. Para estudiar racionalmente la organización, ésta debe caracterizarse por una división del trabajo y la correspondiente especialización de las partes (órganos) que la constituyen. La división del trabajo puede ser vertical (niveles de autoridad) u horizontal (departamentalización).

Sin embargo a la par de la división del trabajo y la especialización, debe establecerse la coordinación para garantizar la perfecta armonía del conjunto y en consecuencia, alcanzar la eficiencia de la organización.

Además existen órganos de línea (línea de autoridad) y órganos de staff (autoridad de staff para la prestación de servicios y de consultoría).

EVALUACIÓN CRÍTICA DE LA TEORÍA CLÁSICA.

Varias críticas pueden formularse a la teoría clásica:

- **Enfoque simplificado de la organización formal:** los autores clásicos partían del supuesto de que la simple adopción de los principios generales de la administración, como la división del trabajo, la especialización, la unidad de mando y la amplitud de control, permite una organización formal de la empresa, capaz de proporcionar la máxima eficiencia posible, ignorando la organización informal y los aspectos psicológicos y sociales del trabajador.
- **Ausencia de trabajos experimentales** capaces de dar base científica a sus afirmaciones y principios, se considera que la falla más grave de este enfoque es el hecho de que sus autores no confrontaron la teoría con elementos de prueba: las afirmaciones de los autores clásicos se diluyen cuando se someten a experimentación. Fayol al igual que Taylor, fundamentaron sus conceptos en la observación y en el sentido común. Su método es empírico y concreto, basado en la experiencia directa y el pragmatismo.
- **El mecanicismo del enfoque, que le valió el nombre de teoría de la máquina,** los modelos administrativos de Taylor y Fayol corresponden a la división mecanicista del trabajo, en la cual la división de las tareas es la base del sistema; de ahí la importancia de que el obrero sepa mucho respecto de pocos aspectos.

- **Enfoque incompleto de la Organización** y la visualización de la organización como si ésta fuera un sistema cerrado.

Las críticas hechas a la teoría clásica no desvirtúan el hecho de que a ella debemos las bases de la teoría administrativa moderna.

BIBLIOGRAFÍA.

Chiavenato Idalberto. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (5ta. ed). Editorial Mc. Graw Hill .