

**Teorías de la administración y su
transición hacia la responsabilidad social**

**Management theories and their
transition towards social responsibility**

Mauricio Eduardo Flores-Ibadango

Observatorio del Sistema Financiero Ecuatoriano -Ecuador
ecomauflores@hotmail.com

Edison Fernando Simbaña-Benalcázar

Observatorio del Sistema Financiero Ecuatoriano -Ecuador
ef_sb@yahoo.es

doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.343

RESUMEN

La transición entre las teorías de la administración, son determinadas por cada uno de sus enfoques; razón por la cual se hace menester su conocimiento, teniendo en cuenta que el factor irremplazable indudablemente siempre será el ser humano, y por consiguiente su relación con la sociedad, en tanto que la eficiencia y eficacia, se ven determinadas por la adopción de métodos y herramientas, cada vez más sofisticados; sin embargo, esto no es suficiente en una organización, toda vez que la percepción de la sociedad respecto de la misma, es un factor que incide, por lo que se requiere normas de conducta, en base a las cuales se establecerá una cultura organizacional, de manera progresista, en la que el ser humano coexiste con el medio ambiente, como parte de un sistema social, del que emerge la responsabilidad social fortaleciendo su imagen reputacional, toda vez que su accionar estará enfocada en los principios y valores definidos en su misión y visión.

Palabras clave: teoría, interés, responsabilidad, ética, derechos

Cómo citar este artículo:

APA:

Flores-Ibadango, M., & Simbaña-Benalcázar, E., (2020). Teorías de la administración y su transición hacia la responsabilidad social. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 539-544. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.343>

Descargar para Mendeley y Zotero

ABSTRACT

The transition between the theories of the administration, are determined by each one of its approaches; This is why its knowledge is necessary, taking into account that the irreplaceable factor will undoubtedly always be the human being, and consequently his relationship with society, while efficiency and effectiveness are determined by the adoption of methods and increasingly sophisticated tools; However, this is not enough in an organization, since society's perception of it is an influencing factor, so rules of conduct are required, based on which an organizational culture will be established. in a progressive way, in which the human being coexists with the environment, as part of a social system, from which social responsibility emerges, strengthening its reputational image, since its actions will be focused on the principles and values defined in its mission and vision..

Key words: theory, interest, responsibility, ethics, rights

Introducción

A través de la historia, se puede evidenciar la transición que ha existido en el concepto de administración, partiendo desde la concepción de una organización estrictamente formal, en la cual su estructura es rígida pensando más en la producción que el ser humano; en tanto que al transcurrir del tiempo se adopta una mirada mucho más progresista enfocada en el ser y la coexistencia con el ambiente, como parte de un sistema social, así mismo a medida que la sociedad alcanza un nivel más alto de sofisticación se implementan métodos y herramientas para buscar la eficacia y eficiencia en la producción con la implementación de sistemas de calidad continua.

Es así, que, como parte de la administración se concibe la interacción que las organizaciones tienen con sus partes interesadas, por lo que se hace necesario la incorporación de un sentido de responsabilidad social, en el cual las acciones y conductas se alinean con la sociedad desde una perspectiva en la que la ética debe ser no solo personal sino empresarial, situación que permitirá generar una cultura mucho más fuerte.

En tal sentido, en este análisis de las diferentes teorías se podrá encontrar conclusiones como aporte al desarrollo de las organizaciones, y su correspondiente evolución, teniendo en cuenta que existen distintas definiciones de la administración, es así que Chiavenato (2006) indica: “es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales” (p. 10); así mismo Chiavenato (2006) expresa: “es hacer las cosas por medio de las personas de manera eficaz y eficiente.” (p. 10); mientras que Koontz et al. (2012), señala “es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz.” (p. 4); en tanto que, Robbins y Coulter (2010) establece: “coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz” (p. 7)

Teorías de la Administración

Enfoque clásico

Teoría clásica (Henri Fayol)

Se contempla una organización formal, con una estructura general de cargos y responsabilidades, estableciéndose principios administrativos, concomitante con la segregación entre funciones administrativas, funciones técnicas, funciones comerciales, funciones financieras, funciones de seguridad, y funciones contables, enfocada en el conocimiento empírico, y las destrezas personales.

Teoría científica (Frederick Taylor)

Se contempla una organización formal, con una estructura departamental, en la que predomina los métodos para la realización de las tareas, sustituyendo el empirismo; afin de incrementar la producción, y promover la eficiencia; es así como se concibe la planeación, la preparación, el control y la ejecución, enfocada en desarrollo tecnológico.

Teoría neoclásica (Peter Drucker)

Se contempla una organización formal e informal, en la que se reemplaza la estructura por un sistema social, en la que prevalece el alcanzar los objetivos organizacionales; razón por la cual se enfatiza en la autoridad y la responsabilidad, como parte de una dirección democrática integrando la dinámica de grupos.

Teoría burocrática (Max Weber)

Se contempla una organización formal, en la que se establece procedimientos, como principio de la legitimación de la autoridad técnica, basada en la meritocrática, amparado en la promulgación normas y reglamentos, es de esta manera como se adopta el poder de mando para la administración.

Teoría estructuralista (James Burnham)

Se contempla una organización informal con carácter multidimensional, en la que se concibe la coexistencia de las personas y el ambiente,

como un solo sistema, estableciéndose un nivel técnico, un nivel gerencial, y un nivel institucional, como una sola unidad social, el que los objetivos individuales se alinean a los objetivos organizacionales, y viceversa.

Enfoque conductual

Teoría humanista (Elton Mayo)

Se contempla una organización informal, en el que la tecnología y los métodos, conviven en un sistema social, en el que las personas es el factor predominante, por lo que su interacción como grupo, determina las conductas y comportamientos de la organización; razón la cual su eficiencia está cimentada en la integración social, con plena autonomía.

Teoría comportamental (Abraham Maslow)

Se contempla una organización formal e informal, en el que la estructura adopta dos dimensiones partiendo de la persona como ser individual, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales como grupo, es por esto que la pirámide de las necesidades se vuelve determinante para alcanzar los objetivos organizacionales, teniendo en cuenta que deberá motivarse las mismas como parte de la autorrealización individual, grupal, y organizacional.

Teoría X y Teoría Y (Douglas Mc Gregor)

Se contempla una organización formal e informal, con dos visiones respecto de las necesidades y motivaciones de las personas para la realización de las tareas, teniendo que la teoría X considera el hacer lo que la organización requiere de manera autocrática, toda vez que necesitan que las guíen, ya que subyace la necesidad y la aversión.

En tanto, que la teoría Y considera una dirección democrática en la que la motivación, y el ambiente social, permite asumir responsabilidades para cumplir con lo que la organización requiere con autocontrol, ya que está implícita la satisfacción individual, grupal, y organizacional.

Teoría Z (William Ouchi)

Se contempla la existencia de tres tipos de organizaciones, en la que incide la cultura en la que se desenvuelven; es así como se tiene el tipo A que corresponde a las americanas enfocadas en la estructura, y las de tipo J que serían las japonesas enfocadas en el sistema social, y finalmente las de tipo Z que resulta de la combinación de las dos anteriores, prevaleciendo en su mayor parte las características de las organizaciones tipo J.

En tal sentido, las de tipo Z, tiene una organización informal, en la que la confianza se convierte en un eje fundamental, en un sistema social, en el que las personas se encuentren comprometidas con la organización, y la organización comprometida con las personas, generando un sentido de pertenencia, en el que el bienestar de las personas contribuye en el incremento de la producción.

Enfoque cuantitativo

Teoría de calidad total (Kaoru Ishikawa - Edwards Deming)

Se contempla una organización formal, con una estructura en la cual las personas están comprometidas, y cuenta con la capacidad para la realización de sus tareas como parte de una mejora continua, teniendo como premisa la planificación y la prevención, a través de métodos de análisis estadístico para predecir problemas para mejorar la producción.

Enfoque contemporáneo

Teoría de sistemas (Ludwing von Bertalanffy)

Se contempla una organización informal, en un sistema social con capacidad para crecer y auto reproducirse, por lo que están interrelacionadas en subsistemas cuyo accionar afecta al ambiente en el que se desenvuelven; en tal sentido la organización se convierte en un subsistema que existe en un ambiente donde hay otros sistemas dinámicamente interdependientes.

Teoría contingencial (Fred Fiedler)

Se contempla una organización adaptativa, en el que, para alcanzar la eficiencia y eficacia en un ambiente externo de incertidumbre, se requiere de una estructura y sistema para cada situación, es así que se tiene tres elementos indispensables que se interrelacionan como es el ambiente, la conducta y la consecuencia.

Administración y Sociedad

Existen diversos grupos organizados que interactúan constantemente entre sí, cada uno representa sus propios intereses, y por ende tienen influencia en los demás, pudiendo transponerse con los intereses de las organizaciones; sin que esto implique que uno tiene poder absoluto sobre el otro, lo cual permite mantener equilibrio en una sociedad

Es así que, el ambiente externo, recoge todas aquellas variables que influyen directamente e indirectamente en una organización, siendo las más representativas las condiciones ambientales y tecnológicas; estas a su vez, se subdividen en fuerzas directas y fuerzas indirectas, teniendo como microentorno, a todas las fuerzas directas, que influyen en la organización, pero está puede ejercer algún grado de control, como los proveedores, los clientes, los reguladores, los competidores, la compañía, los socios estratégicos, mientras que el macroentorno, se refiere a las fuerzas indirectas, en las cuales la organización no puede ejercer ningún tipo de control, como es el entorno económico, social, político y tecnológico; de esto se desprende las fuerzas sociales, fuerzas culturales, fuerzas demográficas, fuerzas económicas, fuerzas políticas, fuerzas naturales, y fuerzas tecnológicas.

Es en este momento que aparece la responsabilidad social, que las definimos como aquellas acciones o conductas de la organización que pueden impactar positivamente en la sociedad; por tanto, se convierte en la capacidad de la organización para relacionar sus operaciones y políticas con la sociedad de forma que sean beneficiosas mutuamente, teniendo la responsabilidad

respecto de sus decisiones.

Por lo cual se hace necesario la ética, de manera personal, en que las normas de conducta que definen lo bueno y lo malo, a partir de la obligación moral que tiene las personas para una convivencia en la sociedad, teniendo como fundamento los derechos en toda su extensión.

Así como la ética empresarial, establece los principios y valores que adoptan las organizaciones, como prácticas de equidad y justicia, las mismas que se interrelacionan con las expectativas de la sociedad, competencia equitativa, la publicidad, las relaciones públicas, la responsabilidad social, la autonomía del consumidor y el comportamiento corporativo.

Con base a estas definiciones, se conciben las teorías éticas, y por consiguiente su institucionalización en la organización, es así como se tiene:

Teoría utilitaria

Establece que los planes y las acciones deben evaluarse por sus consecuencias, enfocados en producir el mayor bienestar para el mayor número de personas.

Teoría basada en derechos

Establece que todas las personas tienen derechos básicos, y estos se encuentran en la Carta Internacional de los Derechos Humanos y en la Constitución de la República del Ecuador.

Teoría de justicia

Establece que quienes toman las decisiones se deben guiar por la justicia y equidad, así como por la imparcialidad.

Código de ética

Se convierte en la declaración de políticas, basada en los principios y valores, que determinan las directrices de comportamiento de las organizaciones y las personas, el cual en su implementación requiere un proceso de difusión y concienciación para garantizar su aplicación,

teniendo en cuenta que este es de cumplimiento obligatorio.

Cultura Organizacional

Una vez que conocemos la interacción que tiene la administración en la sociedad y viceversa, podemos determinar el ADN de la organización, que comprende los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la generación de la cultura, y como actúan los miembros de la organización, y por consiguiente su acepción hacia la responsabilidad social.

Es pertinente, tener en cuenta que los empleados aprenden la cultura de una organización, a través de historias, rituales, símbolos materiales y lenguaje, estableciéndose de esta manera culturas fuertes o culturas débiles, teniendo en las primeras los valores profundamente arraigados y son muy compartidos, existiendo una fuerte conexión entre los valores compartidos y el comportamiento de las personas, por lo que los mensajes son coherentes con las acciones de la organización; mientras que en las segundas los valores son limitados a unas cuantas personas; por lo general, a la alta gerencia, por lo que existe muy poca conexión entre los valores compartidos y el comportamiento de las personas, los mensajes son contradictorios con las acciones de la organización.

Conclusiones

Cada uno de los enfoques y sus correspondientes teorías, son el resultado de un efecto cascada en el cual en base al aprendizaje se incorporan nuevos métodos y estrategias cada vez más complejas.

Indistintamente de la teoría de la administración, es indudable que el factor irremplazable es el ser humano, y por consiguiente su relación como sociedad, ya que esta afecta de manera positiva o negativa en las organizaciones.

Las partes interesadas para cualquier organización incidirán de manera determinante ya sea de manera directa o indirecta, teniendo en cuenta que cada uno tiene sus propios intereses.

La percepción que la sociedad tenga respecto de

una organización está claramente enfocada en las decisiones y la afectación que están tendrán, por lo que se hace indispensable el establecimiento de normas de conducta.

El accionar de una organización debe estar cimentada en los principios y valores definidos en su misión y visión, toda vez que estos serán replicados por las personas que forman parte de esta.

El establecimiento de una cultura en el que se existe una fuerte conexión entre los valores compartidos y el comportamiento de las personas, facilita la implementación de la responsabilidad social.

Referencias Bibliográficas

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc Graw Hill.

Gómez, P. (24 de abril de 2018). *Teorías de la administración y sus enfoques*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/teorias-de-la-administracion/>

Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. Mc Graw Hill.

LRH. (10 de abril de 2016). *Principales teorías administrativas: enfoques y representantes*. LosRecursosHumanos.com. <https://www.losrecursoshumanos.com/principales-teorias-administrativas-enfoques-y-representantes/>

Robbins, S., Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson.