



Teorías organizacionales: un modelo teórico para mejorar el desempeño administrativo

Said Arath Corrales Villegas
Instituto Tecnológico de Sonora
saidcv@icloud.com

Recibido el 25 de diciembre de 2017; aceptado el 23 de abril de 2018; Disponible en Internet el 08 de junio de 2018

Resumen:

El presente trabajo tiene como objetivo presentar un modelo administrativo para emplear teorizaciones científicas en las empresas, como resultado de una revisión teórica de las teorías organizacionales enfocadas a la optimización de las organizaciones, mismas que mantienen su origen a partir de la revolución industrial, desde aquellas enfocadas de forma general a las empresas y su mejoramiento, hasta aquellas orientadas a la planificación de un rubro en específico a largo plazo. Esto, como consecuencia del requerimiento para las organizaciones a la maximización de su productividad, marcado por el acelerado desarrollo económico y expansión de mercados, resultando en el inicio de las teorías administrativas, para mejorar la eficiencia tanto de trabajadores como de la organización en su totalidad, sentando las bases en la Administración científica de Taylor (1911) y Clásica de Fayol (1916), las cuales inician con la estructuración y sistematización de actividades, dan origen a una teorización que pretende entender a plenitud a las organizaciones y elevar su productividad.

Palabras Claves: Teorías organizacionales, Eficiencia, Productividad.

Códigos JEL: M100; M110; M190

Organizational theories: a theoretical model to improve administrative performance

Abstract:

The present work aims to present a management model to apply scientific theories for business, as the result of a theoretical revision of organizational theories focus on the optimization of organization, which maintain their origin from the industrial revolution, from those focus in general view to those in long term planification. This, as a consequence of the requirement for organization the maximization of productivity, this because of the accelerated economic development and the market expansion, as a result of the beginning of the administrative theories, to improve the efficiency both of workers and the whole organization, getting the basis in The Scientific Administration of Taylor (1911) and Classic from Fayol (1916), which start with structuration and sistematization of activities, give origin to a theorizing that pretends to understand the whole organization and increase productivity.

Keywords: Organizational theories, Efficiency, Productivity.

JEL Codes: M100; M110; M190

1. Introducción

Desde la revolución industrial a mediados del siglo XVIII, la eficiencia de la productividad en las organizaciones ha sido un objeto de estudio, esto debido a lo que Ibarra y Montaña (1992) exponen, anterior a esta etapa de la historia, la producción era en mayor medida, la necesaria para la satisfacción de necesidades para supervivencia y en una vida reservada a pequeños pueblos y/o ciudades que se autoabastecían por los mismos integrantes de éstas, sin embargo, posterior al momento antes mencionado, el crecimiento acelerado de ciudades y fabricas propició un espacio idóneo para maximizar la producción de bienes para la satisfacción de los individuos.

Dicho crecimiento acelerado, producto de la revolución industrial, puede dividirse, acorde a Ríos (1990), en tres principales etapas, siendo éstas las innovaciones tecnológicas, renovaciones financieras e individualismo, misma que en inicio promulgaba una libertad absoluta que se encontraba inspirada en la revolución industrial, dónde cada individuo poseía la libertad de tomar sus propias decisiones, esto trajo consigo un abuso de los propietarios de las organizaciones, puesto que la población obrera solamente podía someterse a los sueldos propuestos por los primeros, teniendo como opciones el someterse a lo estipulado por ellos o continuar sin empleo.

Retomando la última etapa de la revolución industrial, el individualismo, se crea la situación de abuso patronal (Ríos, 1990), al que los obreros reaccionan con una baja productividad, misma que los propietarios de las organizaciones ignoran que suceda, pues desconocen totalmente los tiempos o herramientas necesarias de los procesos dentro de su fábrica, a todo esto, se le da una solución que en apariencia beneficia tanto al dueño de la empresa como a los trabajadores, la administración científica de Taylor (1911), dónde se elimina la improvisación de actividades, reemplazando con elección de personal apto para cada puesto, capacitación adecuada para cada uno, distribución de responsabilidades y procedimientos sistematizados, sin embargo, como Ibarra y Montaña (1990)

argumentan, solamente se mecaniza al hombre, sin ningún otro factor motivacional que no sea económico.

Seguidamente llega Fayol (1916), orientando sus estudios a la fuerte e inflexible jerarquización de las organizaciones y el inicio de un proceso administrativo, siendo éste conformado por la previsión, organización, dirección, coordinación y control, mismos que todo administrador debe conocer para maximizar la eficiencia. La estricta jerarquización de la organización es muy similar a la propuesta por Weber (2001), donde mediante su teoría burocrática, ideaba teóricamente el concepto ideal de como las organizaciones debían estructurarse para maximizar el desempeño de quienes integraban las organizaciones, sin embargo, la aportación de éste ha sido adoptada por dependencias gubernamentales.

Ahora bien, tanto Taylor (1911) como Fayol (1916), se orientaban a organizaciones grandes, estando el primero enfocado a las tareas y el segundo a la estructuración, sin embargo, ninguno consideraba factores no económicos que pudieran influir en el desempeño tanto de los trabajadores como de la organización misma. Dichos elementos si fueron abordados por Mayo (1933), quien incursiona en un estudio en que se evalúa el comportamiento de algunos obreros influidos bajo distintos estimulantes, desde económicos hasta privilegios que el resto de la población de la fábrica no gozaba, no obstante, sus resultados son inconclusos, pues en la búsqueda de un principio universal para la motivación, concluye por no encontrarlo, similar a los estudios posteriores, mismos que fueron nombrados como de relaciones humanas y nuevas relaciones humanas (Roethlisberger y Dickson, 1939; Herzberg, 1974; McClelland, 1989; Maslow, 1991; Gillispie, 1991), Finalmente, se determina que no hay un elemento que lleve a las personas a una estímulo para mejorar la productividad, pero se determina la existencia de áreas de las organizaciones sin incursionar, que podrían optimizar el desempeño de las organizaciones.

El presente trabajo tiene por objetivo hacer una revisión teórica de las teorías organizacionales enfocadas a la optimización de las organizaciones, mismas que mantienen su origen a partir de la revolución industrial, dado que dicho evento estimuló a las fábricas a la búsqueda incesante de una productividad eficiente. El documento se compone en tres apartados principales, siendo éstos la introducción, en que se incursiona a la temática a partir de la revolución industrial y cómo ésta da entrada a la administración científica de Taylor (1911), clásica de Fayol (1916), burocrática de Weber (2001) y relaciones humanas de Mayo (1933); seguidamente por el desarrollo principal del trabajo, en que se pretende abordar las teorías organizacionales que poseen elementos muy generales hasta aquellos específicos para la planeación estratégica, denominación de individuos profesionales para llevar la empresa a sus objetivos y una contemplación de teorías como un todo; finalmente se encuentra la sección conclusión, donde se localizan las reflexiones a la totalidad del trabajo.

2. Teorías organizacionales: un modelo teórico para mejorar el desempeño administrativo

Para conocer mejor, como las teorías han ayudado a las organizaciones a optimizar la eficiencia y estructuración, se debe comprender como éstas han sido moldeadas a partir de la institucionalización, esto se debe a lo que DiMaggio y Powell (1983) denominan isomorfismo institucional, mismo que puede ser dividido en tres, coercitivo, mimético y normativo; dichos mecanismos isomorfos, contribuyen a una similitud entre empresas, ante esto Scott (1987) añade que surge como producto de la incertidumbre que provocan factores externos, haciendo que ciertas organizaciones deseen ser como aquellas que han perdurado por mayor cantidad de tiempo y con mejores ganancias.

Debe tenerse en consideración que la premisa de la institucionalización proviene de una solicitud de las organizaciones por obtener un modelo que las proteja ante otras, es decir, una serie de normas que regule el comportamiento de éstas (DiMaggio y Powell, 1983). Por otra parte, ante una aparente

igualdad estructural o normativa entre una entidad y otra, deben buscar una forma de sobresalir en el mercado, ante esto, Porter (1979) presenta las fuerzas competitivas, dónde se puede apreciar la amenaza de nuevos entrantes, el poder de negociación con clientes y proveedores, amenaza de productos o servicios sustitutos y finalmente el posicionamiento entre la competencia actual, una vez detectadas dichos elementos postulados por Porter, se puede encontrar o incursionar en la búsqueda de la competitividad basada en los elementos fuertes de la empresa.

Posteriormente, Porter (1981) crea lo que es un sistema para gestionar elementos internos y externos a la organización, siendo éstos las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, así mismo, muestra una reestructuración en el modelo del paradigma organizacional industrial, dónde se pensaba que la estructura de la industria moderaba el comportamiento y éste a su vez el desempeño, pero el autor lo invierte, haciendo que el desempeño moldee al comportamiento y posteriormente a la estructura de la industria. El mismo Porter (1990) y Barney (1991), mencionan que la forma de mantener una ventaja competitiva es teniendo algo que otros no, sin embargo, una innovación constante de ésta para evitar la mimetización y prolongar el liderazgo en el giro en que se desenvuelva dicha organización.

Para lograr una ventaja competitiva con una constante innovación, es necesario la creación de conocimiento nuevo, teorización introducida a las organizaciones por Nonaka y Takeuchi (1995), quienes formulan que esta teoría ayuda a identificar, seleccionar, organizar, diseminar y transferir información y experiencias de quienes integran la organización mediante conocimientos tácitos y explícitos, donde los primeros son aquellos que se obtienen inconscientemente y los segundos como algo articulado y/o formalizado para su posterior enseñanza. La aportación de estos dos autores, contribuye a la forma en que las organizaciones pueden generar sus ventajas competitivas sobre otras

empresas, al permitir que sus miembros interactúen entre sí para la generación de nuevas modalidades de operar dentro de la empresa.

Lo anterior da entrada a lo que Grant (1996a) y (1996b) menciona, es la correcta aplicación del conocimiento que tienen los miembros de la organización para la producción eficiente de bienes o servicios, donde para adquirir nuevos conocimientos es necesario la adquisición de nuevos colaboradores para complementar la innovación de la empresa, siempre y cuando, la contribución del nuevo elemento sea transferible de una persona a otra para su correcta aplicación. Posteriormente se introduce lo que Teece, Pisano y Shuen (1997) nombran capacidades dinámicas, para, mediante la nueva aportación de conocimientos, se modifique, cambie o innove los modelos de negocios con que se ha estado trabajando, para sobresalir del resto de la competencia.

Ahora bien, todas las organizaciones tienen la posibilidad de generar una ventaja competitiva ante otras mediante la generación de nuevo conocimiento y así, innovar para sobresalir, sin embargo, Barney (1991) habla sobre como las organizaciones, en cierto grado mantienen un activo tangible o intangible sobre un recurso o capacidad que otras organizaciones no tienen, de esta forma pueden satisfacer ciertas necesidades en el rubro en que se desenvuelven mediante los recursos que poseen a su alcance y la capacidad por explotarlos para su beneficio, no obstante, en un mercado globalizado, es importante tener detectado tanto las fortalezas como las debilidades de la empresa, esto para ajustar en la medida de lo posible la organización para su correcto funcionamiento.

A la par, las organizaciones pueden contribuir entre sí para mejorar el entorno en que se encuentran, Evan (1967) relata en su publicación que puede funcionar tanto entre individuos como entre empresas, esto al elaborarse una cadena de consumo en dónde no se dañe a ningún eslabón de ésta, es decir, siempre una empresa va a satisfacer un bien o servicio, pero a su misma vez, necesitará de otra organización para obtener los recursos necesarios para producir su producto final, simultáneamente,

hay otra entidad dispuesta a la adquisición de lo producido. No obstante, esta teoría interorganizacional podría resultar riesgosa, debido a que podría derivarse de la mimetización a otra organización y sin tener en cuenta que elementos se utilizaron y cuales se omitieron, podría resultar en lo que Thiétart y Forges (1995) denominan, caos, mismo que se ocasiona al intentar replicar una acción, puesto que la misma acción hecha dos veces, jamás tendrá el mismo resultado, siendo así el principal problema de la mimetización institucional, es por tanto que deben las organizaciones hacer uso del conocimiento de sus miembros para formar su propia ventaja competitiva.

Lo anterior, podría evitarse manteniendo cierto orden dentro de la organización, Thiétart y Forges (1995) denominan a esto como las fuerzas que tienden a ir a la estabilidad, sin embargo, hay factores externos que mueven a la organización a la inestabilidad, siendo la experimentación y la necesidad de innovar una de ellas, es por tanto que se debe cuidar lo que se hace dentro de la empresa, pudiendo utilizarse una planeación deliberada a largo plazo de estrategias que sirvan de guía para ciertos escenarios previstos, a lo cual, los administrativos puedan reaccionar ante situaciones que desvíen el camino de la organización (Mintzberg, 1978;), sin embargo, la planeación no significa que la empresa tendrá toda seguridad, puesto que el riesgo de tomar las decisiones incorrectas siempre se encontrará latente (Ruefli, Collins y Lacugna, 1999).

Por otra parte, tal como Chang y Noguera (2016) hacen mención, hay organizaciones que determinan una persona al mando de éstas y no cuentan con las capacidades necesarias para mantenerlas como los miembros de la empresa esperarían, es por tanto que lo propuesto por Gorganeff (2003), quien propone una división de responsabilidades del principal y el agente mediante un contrato que estipule los estímulos necesarios para que el agente actúe de forma ética hacia los objetivos de la organización, aún y a pesar de no ser su propietario, a lo cual, Wiseman, Cuevas-Rodríguez y Gómez-Mejía (2012),

proponen una remuneración equitativa para evitar el conflicto de intereses o un mal uso del poder por parte del agente.

Finalmente, el hecho de que una organización es toda una entidad dividida por distintos elementos, los cuales no pueden ser estudiados en su totalidad por una o pocas teorías y en su lugar, tal como Perrow (1984) menciona, se estudia desde la disciplina en que el científico está instruido, formando así, cada estudio en un universo distinto que se enfoca en una parte distinta de la organización. No obstante, pueden agruparse los hallazgos principales de varias, gracias a lo que Bertalanffy (1968) menciona, una teoría de sistemas en donde varias teorizaciones de distintos enfoques y/o disciplinas se integran para una mayor comprensión de un fenómeno determinado, de esta forma, un administrador, gerente o directivo puede buscar la mejor manera de guiar a la organización mediante una planificación sustentada con teorías científicas.

El planteamiento de Bertalanffy (1968), según el autor es aplicable a cualquier disciplina científica, puesto que se considera que cada elemento de una organización forma parte de la misma y ésta a su vez, forma parte de un sistema mayor. Cabe aclarar que el sistema se encuentra conformado por entradas, procesos, transformaciones, salidas y una retroalimentación para una posterior entrada de nuevos insumos. Tal parece ser el propósito de Bertalanffy (1968), acercar el conocimiento de una determinada rama de la ciencia a otra, de modo que el conocimiento general de un fenómeno acontecido en una, surja de manera similar en un campo totalmente distinto, de forma en que ambas ramificaciones puedan fortalecerse de conocimiento mutuo e incrementar el valor de ambas (Arnold y Osorio, 1998). A lo cual, Burrell y Morgan (1985) agregan que se puede clasificar las aportaciones de cada investigador desde objetivas a subjetivas o radical a gradual.

Como un avance en las teorías organizacionales, enfocadas al desempeño administrativo de las empresas, como ya se hizo mención, hay estudios de diferentes áreas y en diferentes épocas, sin

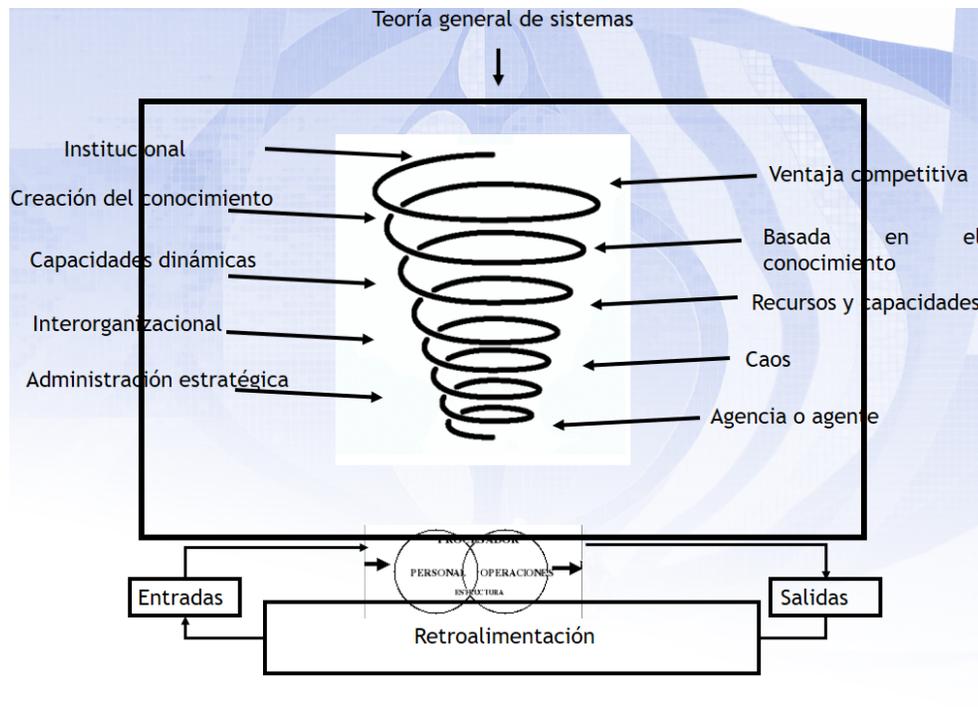
embargo, se considera conveniente la ilación dada al presente trabajo, puesto que se parte de una estructuralización o institucionalización dictada por leyes y normas que moldean a las empresas, esto como un panorama general, posterior a ello, las organizaciones, en teoría, deberían mostrar las mismas características que sus similares, es por tanto que deben optar por buscar un elemento que las lleve a sobresalir entre la competencia, es por tanto que la siguiente teoría en abordar es la de ventaja competitiva, misma que puede ser producto de la creación del conocimiento para diferenciarse de otras organizaciones.

De ésta última, se pasa a la teoría basada en el conocimiento, pues se considera que, posterior a su creación se debe gestionar para generar y aplicar un activo intangible tanto de miembros que se encuentran dentro de la empresa por un determinado tiempo, así como de nuevos elementos que han de ser integrados. Misma teoría podría dar entrada a las capacidades dinámicas, esto como producto de una nueva visión, resultado del nuevo conocimiento dentro de la organización y con base en ello se puede modificar, cambiar e innovar tanto estructura como los modelos de negocios de la empresa misma.

De los nuevos modelos de negocios que puedan resultar de las capacidades dinámicas, se procede a crear activos intangibles producto de las aptitudes y los recursos disponibles para la organización. Sin embargo, todas las organizaciones necesitan de otras para poder abastecerse o proveer a otras, de modo que ciertas empresas necesitan la colaboración mutua en la búsqueda de prevalecer dentro del mercado, haciendo una cadena de abastecimiento entre proveedores y clientes. De igual manera, la mimetización de actividades y/o modelos de negocios de otras empresas, no resultará de igual manera que la primera ocasión, es por tanto que se debe abordar mediante planeaciones estratégicas a largo plazo o delegar cargos y/o el mando de la organización total a una persona profesional para el control de la misma.

Finalmente, se contempla de la manera antes estipulada la forma en que una organización debe conformarse teóricamente abarcando desde los aspectos más generales y estandarizados que se plantean, ya sea por normas gubernamentales como por las leyes mercantiles internacionales, hasta aquellas que se deben elaborar desde el enfoque interno de la empresa en que se determinen tanto los objetivos, planes y estrategias para lograr lo planteado por la organización para llegar a dónde se desea. A su vez, se trata de dar una visión de mayor amplitud, tomando en cuenta distintas perspectivas y ramificaciones de las teorías aplicadas a la administración para mejorar el desempeño de interno a las organizaciones, generar una ventaja competitiva y sobresalir del resto de la competencia. La Figura 1 muestra lo expuesto dentro de este trabajo y más específicamente en el último párrafo.

Figura. 1 Modelo de Gestión Organizacional



Fuente: *Elaboración propia.*

3. Conclusión

Se toma como inicio de las teorías organizacionales aplicadas a la administración, el momento histórico de la humanidad llamado revolución industrial, dado que de este fenómeno se desprende un aceleramiento del desarrollo tanto económico como tecnológico. En cuanto al desarrollo económico, éste demanda de las organizaciones cierto nivel de competitividad, puesto que, si la empresa o fábrica no lo alcanza, ésta se arriesga a colocarse en una situación que la desplazará a un cese de actividades, significando una pérdida tanto para propietarios como para trabajadores, dado que ambos podrían terminar sin un ingreso sustancial.

En un inicio, las organizaciones, basadas en los postulados tanto de Taylor (1911) como de Fayol (1916), se plasma la maquinización y jerarquización rígida de los trabajadores y sus actividades, esta manera de estructurar las organizaciones se intensifica al momento de hacer uso de la teorización burocrática de Weber (2001), sin embargo, derivado de los estudios de Mayo (1933) y los posteriores investigadores en los factores que motivarán a los individuos dentro de la organización, se determina que no solamente se estimulan con factores económicos, dando entrada a los estudiosos de las relaciones humanas, mismos que buscaban elementos que pudiesen ser generalizables y aplicables a todas las organizaciones, lo cual, no solamente fue inconcluso, sino que abre la puerta a toda una serie de estudiosos enfocados a los distintas áreas administrativas para buscar el mejor desempeño de las organizaciones.

Posteriormente , sobrevino el surgimiento masivo de teorizaciones en todas las ramificaciones de la ciencia, volviendo de mayor dificultad para las organizaciones el idear y/o estructurar una planeación o forma de actuar ideal, por tanto, en el documento presente se otorgan teorías que se pueden seguir como guía para un correcto funcionamiento de la organización, mediante un modelo que va de factores muy generales a elementos específicos de la organización y su forma de actuar,

con las cuales las empresas podrán hacer uso guiado en un ambiente que podrían o no conocer, pero con una nueva visión en forma del modelo propuesto por Bertalanffy (1968), teniendo entradas; procesos, mismos en que se encuentra el orden presentado de teorías; salidas y una retroalimentación del ambiente en que se desenvuelve la empresa para así, mantener, modificar o cambiar lo empleado inicialmente.

4. Referencias

- Arnold, M. y Osorio, F. (1998). Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas. Cinta de Moebio (3).
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bertalanffy, L. (1968). Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo y aplicaciones. Distrito Federal, México: Fondo de Cultura Económica.
- Burrell, G. & Morgan, G. (1985). *Sociological paradigms and organizational analysis*. Portsmouth, New Hampshire, USA: Heinemann.
- Chang, E. P. C., & Noguera, M. (2016). The governance mechanisms of family-controlled REITs: A dominant founder and the retirement consequences. *Journal of Family Business Management*, 6(2), 122-142. doi: doi:10.1108/JFBM-02-2015-0012
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Evan, W. M. (1967). *La órbita de la organización: Hacia una teoría de las relaciones interorganizacionales*. Buenos Aires, Argentina: OMEB.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et Générale*. Paris, Francia: Donod Editeur.

- Gillespie, R. (1991). *Manufacturing Knowledge. A history of the Hawthorne experiments*. New York, New York: Cambridge University Press.
- Gorganeff, Y. (2003). Teoría del agente-principal y el mecateo. *Revista Universidad EAFIT*, (129), 75,87.
- Grant, R. M. (1996). Prospering in dynamically-based theory of the firm: organizational capability as knowledge integration. *Organization Science*, 7(4), 375-387.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109-122.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization, *Organizational Dynamics*, 3(2), 18-29.
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1992). *Mito y poder en las organizaciones: Un análisis crítico de la teoría de la organización*. Distrito Federal, México: Trillas.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Editorial Narcea.
- Mintzberg, H. (1978). Patterns in strategy formation. *Management Science*, 24(9), 934-948.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating Company. How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York, USA: Oxford University Press.
- Perrow, C. (1984). La historia del zoológico o la vida en el arenal organizativo. En Graemme, S. y Thompson, K., *Control e Ideología en las organizaciones* (293-314). México: Fondo de Cultura Económica.
- Porter, M. E. (1979). How competitive forces shape strategy. *Harvard Business Review*, 73-145.
- Porter, M. E. (1981). The contributions of industrial organization to strategic management. *Academy of Management Review*, 6(4), 609-620.

- Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. *Harvard Business Review*, 73-91.
- Ríos, A. y Paniagua, A. (1990). Orígenes y perspectivas de la administración. Distrito Federal, México. Trillas.
- Ruefli, T. W., Collins, J. M. & Lacugna, J. R. (1999). Risk measures in strategic management research: Auld lang syne? *Strategic Management Journal*, 20, 167-194.
- Scott, W. R. (1987). The asoescence of institutional theory. *Administrative Science Quarterly*, 32, 493-511.
- Taylor, F. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York, New York. USA and London, Uk: Harper & Brothers.
- Teece, D. J. Pisano, G. & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management Journal*, 18(7), 509-533.
- Thiéart, R. A. & Forges, B. (1995). Chaos theory and organization. *Organization Science*, 16(1), 19-31.
- Weber, M. (2001). *¿Qué es la burocracia?* Distrito Federal, México: Ediciones Coyoacán.
- Wiseman, R. M., Cuevas-Rodríguez, G. & Gómez-Mejía, L. R. (2012). Towards a social theory of agency. *Journal of management studies*, 49(1), 302-322.