

## LAMAR

### Comunicacion Organizacional.

Teoría Científica (Town, Taylor 1900)

Taylor escribió dos trabajos fundamentales: Shop Management, y su obra más conocida Principles of Scientific

Roger Leó

- Desarrollo de una ciencia de medición del trabajo de las personas, que reemplazaba las viejas prácticas empíricas.
- Selección científica, entrenamiento y desarrollo de los trabajadores, que sustituyera a los antiguos esquemas donde los trabajadores se entrenaban lo mejor que podían por sí mismos.

aco T.

Con base en la aplicación de estos principios y sus estudios de tiempos y movimientos, orientados a crear “el mejor método de trabajo”, Taylor propuso que una vez que se fijasen los estándares justos de desempeño.

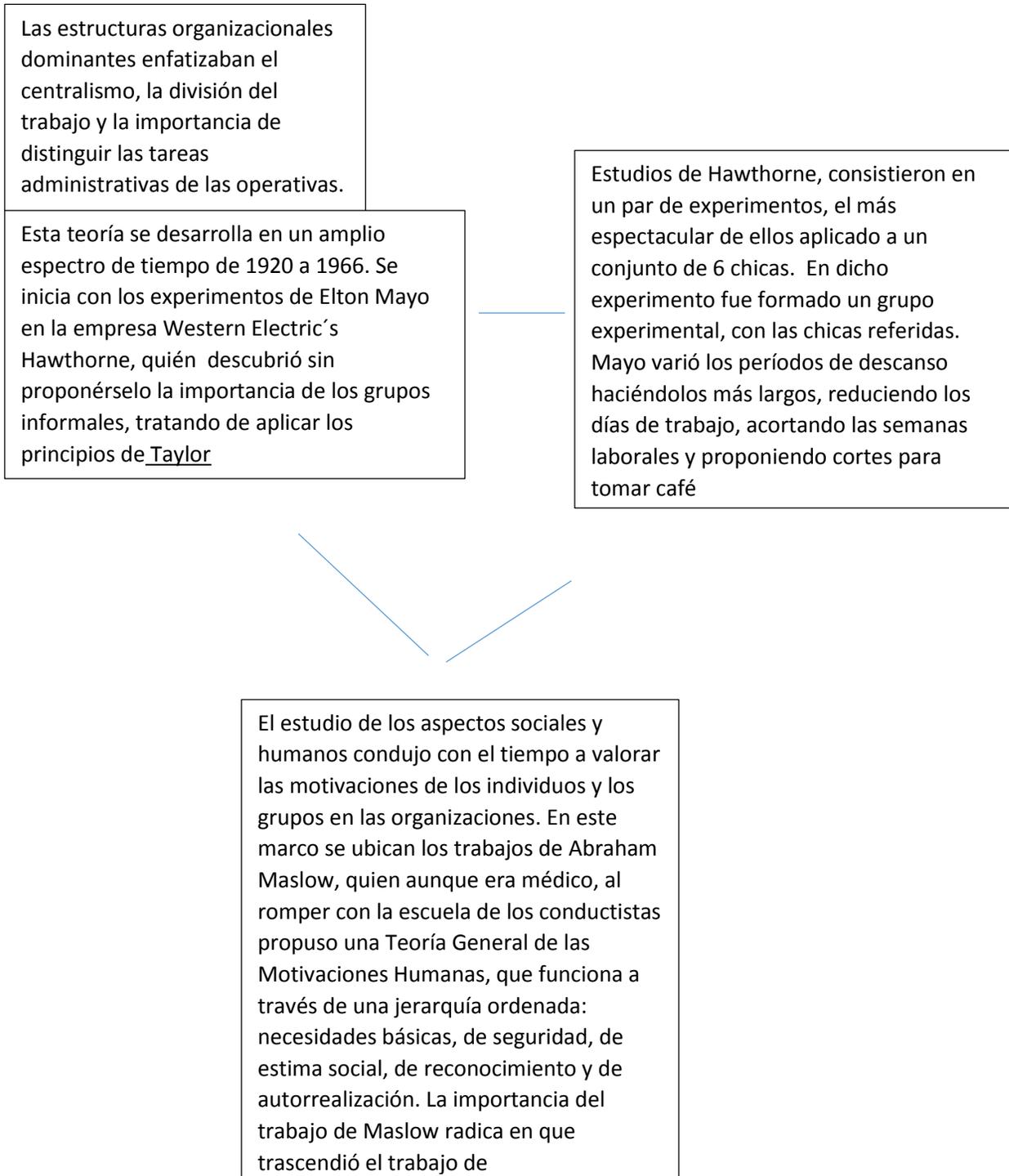
Durante esta primera época, la Teoría de la Organización no está claramente diferenciada de la Administración. Los modelos organizacionales imperantes eran rígidos. La formalización y la estandarización eran fundamentales y aparecían como la clave de la eficiencia organizacional.

Teoría Funcional (Fayol 1916)

Durante la década de 1930, coincidiendo con la crisis mundial y la crisis de 1929, apareció en Europa, más específicamente en Francia, un pensador llamado Henry Fayol, que Transformaría el pensamiento administrativo con la idea de que toda organización estaba basada en 5 funciones básicas:

- Seguridad.
- Producción.
- Contabilidad.
- Comercialización
- Administración.

Aunque en esta época inicia la creación de las grandes empresas en los Estados Unidos, la característica de la sociedad de la época aún era básicamente agraria y por lo tanto, la economía dominante era de autoconsumo y las organizaciones pequeñas de tipo familiar eran las más comunes.



Teoría de los sistemas cooperativos (Barnard 1938)

Chester Barnard en su célebre *The Functions of Executive* presentó una nueva teoría organizacional, concibiendo a las organizaciones como sistemas cooperativos, no como productos mecánicos de diseños de ingenieros de la eficiencia.

Para Barnard, una persona debe ser eficaz para poder lograr los objetivos de la empresa y eficiente para conseguir sus propios objetivos.

El resumen del postulado de esta teoría es: “la mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar”.

Para alcanzar los objetivos las personas no actúan solas, se relacionan. Es mediante la cooperación y la participación de las personas que las organizaciones surgen. Cuando las organizaciones son pequeñas, como es el caso de las empresas familiares, los objetivos coinciden con los de las personas y por lo tanto la cooperación está asegurada. A medida que las organizaciones crecen, el conflicto aparece.

Teoría de los Sistemas ( Beterlanffy)

Posteriormente a la eclosión de la escuela de las relaciones humanas, en 1956 son conocidos los trabajos del biólogo alemán Von Beterlanffy, creador de la Teoría General de los Sistemas.

Este nuevo enfoque es capaz de producir principios válidos para cualquier dominio científico, atacando la idea reduccionista de que el todo no es más que la suma de sus partes.

De estas ideas surgieron dos escuelas en el campo de la administración: la Teoría Matemática o Cuantitativa, que utiliza la Teoría de la Decisión, la investigación de operaciones y la propia Teoría de Sistemas, aplicada a las organizaciones. Dicha teoría incorpora Eficiencia

La idea de que las organizaciones son sistemas abiertos que están constituidos por subsistemas que se relacionan con el medio ambiente.

La teoría de los sistemas encuentra en la naciente informática, la

Teoría política (Selznick, Pfeffer, Croazier)

Para él, las organizaciones son fuentes constantes de intereses de grupo, que se encuentran permanentemente en conflicto. Sin embargo, este conflicto, bien administrado, puede resultar funcional y positivo si se maneja adecuadamente.

Lo importante de los hallazgos de esta escuela fue descubrir que aún los empleados y los grupos de más bajo nivel tienen una cantidad de poder que frecuentemente se oculta, destruyendo la idea de que el trabajador es un sujeto inerte.

Las organizaciones y empresas no son autónomas, o por lo menos no son suficientemente autónomas ya que necesitan todo tipo de recursos que pueden ser provistos por el contexto, como ser: dinero, maquinarias, equipos, personal, posibilidades de financiación e información.

La dependencia de una empresa respecto del contexto depende de tres factores principales según Pfeffer y Selznick. La primera de ellas tiene que ver con la importancia del recurso, y la segunda con qué grado de discreción tienen aquellos que controlan el recurso, la tercera tiene en cuenta, sí el control que tiene el tercero sobre el recurso es de tipo monopolístico u oligopólico.