**Henry Fayol** ([Estambul](http://es.wikipedia.org/wiki/Estambul), [1841](http://es.wikipedia.org/wiki/1841) - [París](http://es.wikipedia.org/wiki/Par%C3%ADs), [1925](http://es.wikipedia.org/wiki/1925)) fue un ingeniero y teórico de la administración de empresas. Nacido en el seno de una familia burguesa, se graduó como ingeniero civil de minas en el año 1860 y desempeño el cargo de Ingeniero en las minas de un importante grupo minero y metalúrgico, la Sociedad Anónima Commentry Fourchambault. En 1878 en el Congreso de París de la Sociedad Industrial Minera, celebrado con motivo de la Exposición Universal, Fayol presentó un informe sobre la alteración y la combustión espontánea de la hulla expuesta al aire. Este trabajo tuvo una gran acogida y consagró a Fayol como un hombre de ciencia. En 1888 había alcanzado ya el puesto de director general de la Commentry Fourchambault. Se jubiló en 1918. Henri Fayol es sobre todo conocido por sus aportaciones en el terreno del pensamiento administrativo. Expuso sus ideas en la obra Administración industrial y general, publicada en Francia en 1916. Tras los aportes realizados por Taylor en el terreno de la organización científica del trabajo, Fayol, utilizando una metodología positivista, consistente en observar los hechos, realizar experiencias y extraer reglas, desarrolló todo un modelo administrativo de gran rigor para su época. En otra obra suya, La incapacidad industrial del estado (1921), hizo una defensa de los postulados de la libre empresa frente a la intervención del Estado en la vida económica. El modelo administrativo de Fayol se basa en tres aspectos fundamentales: la división del trabajo, la aplicación de un proceso administrativo y la formulación de los criterios técnicos que deben orientar la función administrativa. Para Fayol, la función administrativa tiene por objeto solamente al cuerpo social: mientras que las otras funciones inciden sobre la materia prima y las máquinas, la función administrativa sólo obra sobre el personal de la empresa. Fayol resumió el resultado de sus investigaciones en una serie de principios que toda empresa debía aplicar: la división del trabajo, la disciplina, la autoridad, la unidad y jerarquía del mando, la centralización, la justa remuneración, la estabilidad del personal, el trabajo en equipo, la iniciativa, el interés general, etc.Hizo grandes contribuciones a los diferentes niveles administrativos. Escribió *Administration industrielle et générale*, el cuál describe su filosofía y sus propuestas. Fayol dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos:Técnicos administradores Comerciales Financieros Seguridad Esta escuela es contemporanea a la de la Administración Científica, cuyo fundador fue [Frederick Winslow Taylor](http://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Winslow_Taylor).Además es considerado el fundador de la escuela clásica de [administración de empresas](http://es.wikipedia.org/wiki/Administraci%C3%B3n_de_Empresas), fue el primero en sistematizar el comportamiento gerencial y estableció los 14 principios de la administración:**Subordinación de intereses particulares, a los intereses generales de la empresa:** por encima de los intereses de los empleados están los intereses de la empresa. **Unidad de mando:** en cualquier trabajo un empleado sólo deberá recibir órdenes de un superior. **Unidad de Dirección:** un solo jefe y un solo plan para todo grupo de actividades que tengan un solo objetivo. Esta es la condición esencial para lograr la unidad de acción, coordinación de esfuerzos y enfoque. La unidad de mando no puede darse sin la unidad de dirección, pero no se deriva de esta. **Centralisación:** es la concentración de la autoridad en los altos rangos de la jerarquía. **Jerarquía:** la cadena de jefes que va desde la máxima autoridad a los niveles más inferiores y a la raíz de todas las comunicaciones que van a parar a la máxima autoridad. **División del trabajo:** quiere decir que se debe especializar las tareas a desarrollar y al personal en su trabajo. **Autoridad y responsabilidad:** es la capacidad de dar órdenes y esperar obediencia de los demás, esto genera más responsabilidades. **Disciplina:** esto depende de factores como las ganas de trabajar, la obediencia y la dedicación un correcto comportamiento. **Remuneración personal:** se debe tener una satisfacción justa y garantizada para los empleados **Orden:** todo debe estar debidamente puesto en su lugar y en su sitio, este orden es tanto material como humano **Equidad:** amabilidad y justicia para lograr la lealtad del personal **Estabilidad y duración del personal en un cargo:** hay que darle una estabilidad al personal **Iniciativa:** tiene que ver con la capacidad de visualizar un plan a seguir y poder asegurar el éxito de este **Espíritu de equipo:** hacer que todos trabajen dentro de la empresa con gusto y como si fueran un equipo, hace la fortaleza de una organización