



EVOLUCIÓN DE LAS TEORÍAS ADMINISTRATIVAS

De la máquina al ecosistema: Un análisis
estratégico del management.

**“ADMINISTRAR ES EL PROCESO DE
PLANEAR, ORGANIZAR, DIRIGIR Y
CONTROLAR EL USO DE LOS RECURSOS
PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
OBJETIVOS ORGANIZACIONALES.”**

PLANEAR

ORGANIZAR

DIRIGIR

CONTROLAR

CUATRO ERAS DEL MANAGEMENT

1900s: LA MÁQUINA.

Enfoque Clásico y Burocrático.

Énfasis: Tareas y estructura.

1930s: EL HUMANO.

Enfoque Humanístico y Comportamental.

Énfasis: Personas y motivación.

1950s: EL SISTEMA.

Enfoque Sistémico y Contingencial.

Énfasis: Entorno y adaptabilidad.

2000s: EL ECOSISTEMA.

Enfoque Ágil y Contemporáneo.

Énfasis: Redes, talento y tecnología.

LA ERA DE LA MÁQUINA

TAYLOR

ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA
(Frederick W. Taylor)

Énfasis: Tiempos, movimientos y eficiencia operativa.

Concepto: El humano como extensión de la maquinaria. Especialización extrema.

FAYOL

TEORÍA CLÁSICA
(Henry Fayol)

Énfasis: Estructura, funciones y dirección general.

Concepto: La organización total. Nacen los principios universales.

EL CÓDIGO CLÁSICO

Los 14 Principios de Fayol

1. DIVISIÓN DEL TRABAJO	2. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD	3. DISCIPLINA	4. UNIDAD DE MANDO	5. UNIDAD DE DIRECCIÓN	6. SUBORDINACIÓN DEL INTERÉS	7. REMUNERACIÓN JUSTA
8. CENTRALIZACIÓN	9. CADENA ESCALAR	10. ORDEN	11. EQUIDAD	12. ESTABILIDAD DEL PERSONAL	13. INICIATIVA	14. UNIÓN DEL PERSONAL (ESPÍRITU DE EQUIPO)

EL MODELO BUROCRÁTICO

Max Weber y la búsqueda de la racionalidad pura.

JERARQUÍA: Autoridad vertical estrictamente definida.

REGLAS Y NORMAS: Operación formal, escrita y predecible.

IMPERSONALIDAD: Procesos por encima de las personas.

MERITOCRACIA: Compromiso profesional y competencia técnica.

La burocracia nace para eliminar el caos,
pero su exceso congela la innovación.



LA ERA DEL HUMANO

El descubrimiento de la sociología corporativa.

Origen: Elton Mayo y el experimento de Hawthorne.

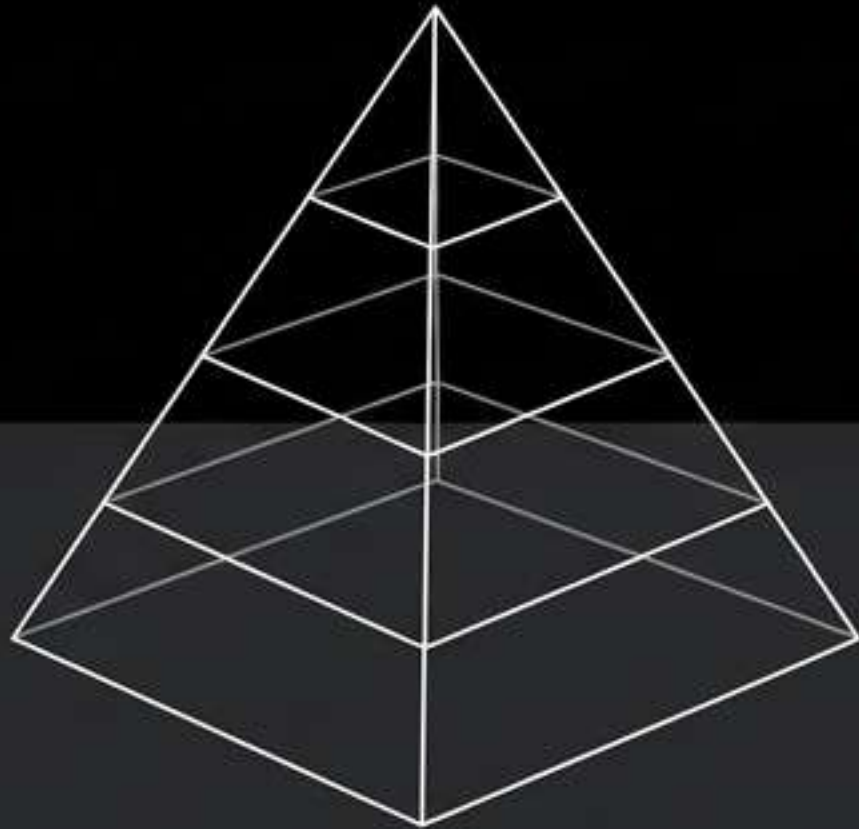
La Revelación: La productividad responde a dinámicas sociales, no solo a incentivos económicos.

El Cambio: El trabajador deja de ser un engranaje (Hombre Económico) para convertirse en un ser social (Hombre Social).



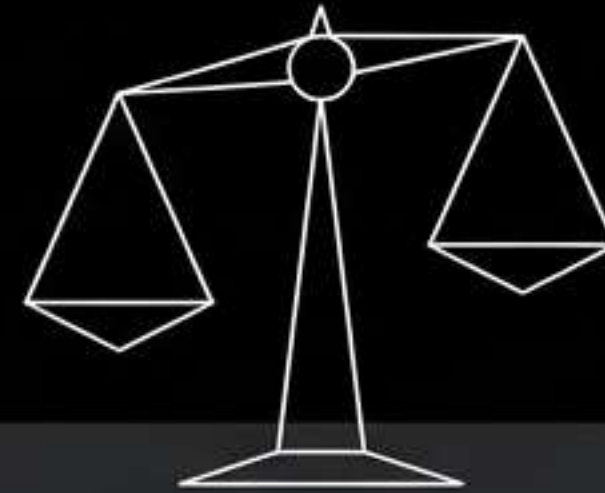
TEORÍAS DEL COMPORTAMIENTO

A. Maslow: Jerarquía de Necesidades



De la supervivencia fisiológica a la **autorrealización** profesional.

F. Herzberg: Teoría de los Dos Factores



Factores Higiénicos: Salario, entorno
(Evitan insatisfacción, pero no motivan).

Factores Motivadores: Reconocimiento, crecimiento
(Generan alta satisfacción).

TEORÍA X vs. TEORÍA Y

Douglas McGregor. Los supuestos gerenciales.

Teoría X - El Control

- Visión pesimista.
- Las personas evitan el trabajo.
- Requieren coerción, control y supervisión estrecha.
- Liderazgo Autocrático.

Teoría Y - La Autonomía

- Visión optimista.
- El trabajo es natural.
- Las personas buscan responsabilidad y se automotivan.
- Liderazgo Democrático.

LA ERA DEL SISTEMA

Sistemas Abiertos y Administración por Objetivos (APO).

Sistema Abierto (Bertalanffy / Katz):
La empresa no es una isla; respira e interactúa con su entorno.
Adaptabilidad constante (Homeostasis).

THE
ORGANIZATION

THE ENVIRONMENT

Teoría Neoclásica / APO (Peter Drucker):
Reafirmación de los clásicos, pero con un giro. Énfasis brutal en resultados y metas compartidas, no solo en procesos.

TEORÍA CONTINGENCIAL

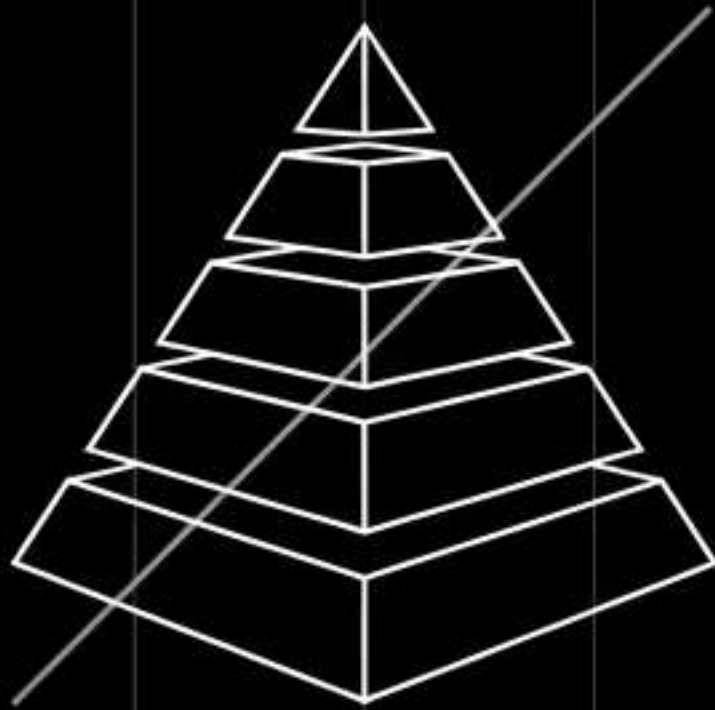
“Todo es relativo. Nada es absoluto en el ámbito empresarial.”



No existe una única mejor forma de administrar. La estructura organizativa es una respuesta directa y obligatoria a las presiones del entorno y la tecnología.

LA ERA DEL ECOSISTEMA

Descentralización y agilidad radical.



Concepto 1: Rendanheyi (Haier)

Diseño Ecosistémico. Destrucción de la burocracia.

Microempresas autónomas conectadas directamente al usuario (Zero Distance).



Concepto 2: Administración Ágil (ING)

Iteración rápida.

Estructuras basadas en Tribus y Squads multidisciplinarios. Liderazgo basado en producto, no en jerarquía.

EL TALENTO CONTEMPORÁNEO

Skills-Based Organization & Teletrabajo.

66%

Foco Promedio Presencial

71%

Foco Promedio Teletrabajo

La productividad contemporánea ya no se gestiona por horas en la silla, sino por la confianza, la claridad de objetivos y el bienestar organizacional. La gestión del siglo XXI exige abandonar el control de la Teoría X.

EL MODELO INTEGRADOR

	ERA	TEORÍA	ÉNFASIS	RESULTADO ESPERADO
1	Máquina	Científica & Clásica	Tareas y Estructura	Máxima eficiencia operativa.
2	Humano	Relaciones & Comportamental	Personas y Grupos	Satisfacción y motivación intrínseca.
3	Sistema	Neoclásica & Sistemas	Objetivos y Entorno	Adaptabilidad y rentabilidad.
4	Ecosistema	Ágil & Contingencia	Tecnología y Redes	Innovación rápida y supervivencia.

EL LÍDER DEL SIGLO XXI

Debe ser el arquitecto de ecosistemas: Ágil frente al cambio, sistémico en su visión, y profundamente humano en su gestión. La administración no es un modelo estático, es una evolución continua.

DESCUBRE ASCENTIA STRATEGY ADVISORY

FINANZAS • ESTRATEGIA • TRANSFORMACIÓN • GESTIÓN DE PROYECTOS