

UNA MIRADA AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE TRES GRANDES PENSADORES MAX WEBER, HENRY FAYOL Y FREDERICK TAYLOR

Rocio Suárez Alarcón

*Mg. en Gestión de Organizaciones de la Universidad Militar Nueva Granada, Especialista en Gestión de Organizaciones, Especialista en Docencia Universitaria de la Universidad Cooperativa de Colombia, Administradora de Empresas de la Universidad Cooperativa de Colombia. Docente Investigador de la Universidad Santo Tomás, grupo de investigación Gestión en Ciencia, Innovación, Tecnologías y Organizaciones de la Facultad de Ciencias y Tecnologías, Programa de Administración de Empresas de la VUAD.
email: rociosuarez@ustadistancia.edu.co*

Resumen

A partir de los estudios sobre la historia de las ideas del comportamiento Organizacional, se pretende contextualizar la mirada desde la perspectiva de grandes pensadores como Max Weber, Henry Fayol y Frederick Taylor.

Pensadores que desde su óptica postulan principios y modelos para conocer el comportamiento de las personas en su sitio de trabajo, postulados a partir de los cuales las organizaciones ha venido trabajando y han evolucionado para enfrentar la complejidad y la incertidumbre.

Es así como Max Weber investiga sobre la ética protestante del trabajo y la burocracia, para comprender el comportamiento organizacional. Mientras que, para Henry Fayol la estructura de la organización es importante para alcanzar la eficiencia y eficacia y postula catorce principios, junto con los

procesos Administrativos. Para finalizar, Frederick Taylor hace énfasis en la Administración Científica y la selección de trabajadores.

Palabras clave

Comportamiento Organizacional, Burocracia, ética protestante del trabajo.

Abstract

From studies on the history of ideas of organizational behavior, is to contextualize the view from the perspective of the great thinkers like Max Weber, Henry Fayol, Frederick Taylor.

Thinkers from their perspective postulate principles and models to understand the behavior of people in your workplace and from these postulates the organizations has been

working and evolving to address the complexity and uncertainty.

Thus Max Weber explores the Protestant work ethic and the bureaucracy to understand organizational behavior

To Henry Fayol's organizational structure is important for efficiency and effectiveness and fourteen principles and postulates the administrative processes.

In conclusion emphasizes Frederick Taylor Scientific Management and the selection of workers.

not only the objective of making a profit, but to ensure the sustainability of the company in the long term.

Keywords

Organizational Behavior, Bu-
reaucracy, Protestant work ethic.

Introducción

Las organizaciones son sistemas sociales, sistemas vivos, por tanto, se hace necesario saber entenderlas. Las organizaciones utilizan la tecnología, el mercadeo y diferentes mecanismos que le ayudan a incrementar su rentabilidad, pero esto no sería posible sin incorporar comportamientos organizacionales relacionados con sus elementos: las personas, la estructura, la tecnología y el ambiente interno y externo en el que funciona.

En cuanto a las personas, ellas son un sistema interno de la organización, seres que piensan, innovan y que, mediante unas competencias, puede ayudar a cumplir el objetivo de la organización

Es así que la estructura se relaciona con el poder y los deberes, pero en las organizaciones actuales existe la complejidad y la in-

certidumbre, tiende a ser plana, por tanto, la estructura cambia y las personas se reconocen por su capacidad de innovación y creatividad.

En cuanto a la tecnología, esta permite que el trabajo se desarrolle de manera más eficiente, de modo que, el elemento del ambiente tanto interno como externo, como se había mencionado, de las organizaciones hace que estas se deban tratar como seres vivos que necesitan interactuar con otros organismos, ya que no pueden existir por sí misma.

Es entonces cuando surge la pregunta ¿Cuál es la mirada, desde la perspectiva de grandes exponentes como Max Weber, Federichk Taylor y Henry Fayol, quienes en su momento histórico tuvieron gran auge y que han influido a través del tiempo, para el estudio del comportamiento organizacional en un mundo complejo y de incertidumbre?

Al respecto, Max Weber, basado en la investigación, aporta dos temas relacionados con el comportamiento organizacional : La ética protestante del trabajo y la burocracia. Desde la mirada de Frederick Taylor el comportamiento organizacional se basa en unos principios que los denominó "Principios de la Administración Científica". Y Henri Fayol observó que los gerentes deberían realizar actividades administrativas: planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y que algunas de las actividades se realizaban a niveles inferiores.

El presente ensayo entonces pretende explicar la mirada del comportamiento Organizacional desde la perspectiva de los pensadores antes mencionados, a saber: Max Weber, Henry Fayol y Frederick Taylor.

Ahora bien, antes de iniciar la presentación de las ideas expuestas por estos grandes pensadores, se debe tener claro cómo se entiende el comportamiento organizacional.

Weber afirma que las anteriores características no son muy importantes para entender la historia del comportamiento organizacional; sin embargo, señala cinco ideas básicas que mejoran la forma de actuar de las personas; el primero, la división del trabajo, en el que era más fácil repartir las tareas, en qué tiempo una persona realiza una tarea, ayudaría a que los obreros desarrollarán más su habilidad en el trabajo lo cual generaba productividad y eficiencia. El segundo es la unidad de mando, en la cual cada trabajador debería reportar a un solo jefe ; como tercero está la descentralización, que hace énfasis en que los gerentes delegan las responsabilidades y la autoridad fluye hacia los niveles inferiores; el cuarto es el Tramo de Control determinada la cantidad de niveles y gerentes de una organización; por último, está la departamentalización, cada organización debe estar agrupada en departamentos para poder realizar la coordinación y esta se realiza de acuerdo a las funciones, el producto o servicio ofrecido.

Los aportes realizados por Weber al estudio del comportamiento organizacional aún siguen teniendo vigencia en algunas organizaciones ya que aplican algunas características mencionadas como estudio de las personas en el sitio de trabajo.

De otro lado, desde la perspectiva y la mirada de Henri Fayol, quien se basó en catorce principios, a saber: la división del

autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación, remuneración, centralización, cadena escalar, orden, equidad, estabilidad, iniciativa y espíritu de equipo. Los anteriores principios permiten entender cada uno de los procesos propuestos también por Fayol: Planeación, organización, dirección, coordinación y control.

Para Henry Fayol el comportamiento organizacional se basada en las funciones, procesos y procedimientos que deberían llevar a cabo los gerentes, y que cada uno era aplicable o realizado según la organización, de igual manera no podían ser estrictos.

En cuanto a la mirada de Frederick Taylor se establecieron unos principios: los trabajadores deberían tener una vida social , análisis y selección del trabajador, la promoción a puestos más altos, la confianza y el respeto dentro de la organización, seguridad para los trabajadores en cuanto a condiciones sanas y socialmente aceptables, fomentar la confianza y el respeto, desarrollar autoexpresión y autorrealización entre los trabajadores, la discriminación en términos salariales, fomentar la comprensión, la tolerancia y el espíritu de equipo.

Para Taylor si se realizan y aplican los principios científicos en las organizaciones esto haría que las personas fueran más eficientes y se sintieran mejor con su trabajo.

Sin embargo, la teoría científica trajo muchos inconvenientes ya que enfatizaba en, o limitaba, el comportamiento humano puesto que no incentivaba a las personas individualmente si no en equipos, de igual manera para Taylor el trabajador no debería pensar para poder realizar una tarea repetitiva, de aquí que surge la selección científica. Pero esta mirada de Taylor hacia el comportamiento organizacional hace que las personas no puedan desarrollar sus capacidades intelectuales, pero si se hace énfasis en el estudio de tiempos y movimientos, no ayuda al desarrollo y bienestar de las personas.



Conclusiones

Basados en los diferentes aportes de los grandes pensadores de la Administración en el tema del comportamiento organizacional se debe tener en cuenta que:

-Las organizaciones son seres vivos que no solamente deben interactuar con la tecnología, la estructura y el medio, lo más importante es la relación con las personas y el modo de actuar.

-Los principios y postulados de los grandes pensadores y su mirada desde la perspectiva de las organizaciones de producción son investigaciones que se han realizado en un contexto y época diferente a la actual; por tanto, no se deben adaptar si no por el contrario generar nuevos modelos que ayuden al buen funcionamiento del comportamiento organizacional

-La aplicación de un buen comportamiento organizacional hará que la organización sea competitiva bajo los parámetros de la complejidad y la incertidumbre.

-El comportamiento Organizacional se aplica de modo general en todo tipo de organización, debe existir para comprender la necesidad y el comportamiento de los individuos.

Referencias bibliográficas

Dubrin, Andrew J. (2003). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. Naturaleza y alcance del comportamiento organizacional. México: Editorial Thomson Capítulo 1.

Furnham, Adrian. (2004). Psicología Organizacional, el comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford University Pres.

Keith Davis, Newstrom Jonh W. (2006). Comportamiento Humano en el trabajo, comportamiento Organizacional. Colombia. Bogotá: Editorial Mc Graw Hill.

La historia de la psicología organizacional y el estudio del comportamiento organizacional. Capítulo 2.