



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Análisis de la evolución de las teorías de la administración hacia una visión de un modelo teórico integrador

Analysis of the evolution of administration theories towards a vision of an integrative theoretical model

Mariana Peña Rodríguez ^{1*}

^{1*}Mariana Peña Rodríguez. Doctorante en Administración. Universidad Anáhuac
Blvd. Guadalupe Hinojosa de Murat No. 1100, San Raymundo Jalpan, Oaxaca C.P. 71248

Historia del artículo. *Recibido: 22 febrero 2023; aceptado: 10 mes 2024.*

Correo electrónico de autor para correspondencia: * mariana.penar39@anahuac.mx

Para Citar este artículo (estilo APA): Peña M. Análisis de la evolución de las teorías de la administración hacia una visión de un modelo teórico integrador. *Transitare* 9(1), pp. 15-29.

Resumen

El ámbito económico, comercial, empresarial y laboral está cambiando día a día, un entorno de preocupación e incertidumbre aqueja a las empresas en cómo lograr que sus recursos sean lo más eficientes y adecuados para este momento de cambio, conscientes o no de cómo administren sus organizaciones, obtendrán los resultados que hagan frente y superen la problemática de la estabilización de sus empresas.

El presente artículo intenta mostrar de forma clara y detallada la evolución de las teorías de la Administración, las características de impacto en el desarrollo de ésta, sus aportaciones y si es vigente en el tiempo actual.

Términos clave: administración; teorías administrativas; evolución

Abstract

The economic, commercial, business and labor environment is changing day by day, an environment of concern and uncertainty afflicts companies in how to ensure that their resources are as efficient and appropriate for this moment of change, whether or not they are aware of how they manage their organizations, will obtain the results that face and overcome the problem of stabilizing their companies.

This article tries to show in a clear and detailed way the evolution of the theories of the Administration, the characteristics of impact on its development, its contributions and if it is valid at the present time.

Keywords: administration; administrative theories; evolution

Introducción

La Administración en las empresas es un tema de relevancia en estos tiempos de crisis y de transformación. ¿Cómo administrar de forma eficiente y efectiva, bajo que estudio pueden guiarse los administradores de formación académica y aquéllos que no la tienen, pero que sí administran sus empresas? La administración ha evolucionado a través de los tiempos, así han evolucionado las teorías administrativas que aportaron diversos autores, han surgido nuevos enfoques, análisis de cada una de las teorías administrativas donde se han descrito las ventajas y desventajas de cada una, así como sus aportaciones. Esto ha generado diversos criterios para denominar a las teorías administrativas, algunos han omitido alguna que a su juicio es conveniente, y otros han agregado nuevas, mismas que algunos gerentes y administradores desconocen.

Buscando soluciones y proponiendo alternativas para contar con un estudio que nos proporcione la evolución de las teorías de una manera completa, práctica y comprensible, se presenta una propuesta de un modelo teórico integrador que facilite y proporcione la comprensión clara al gerente, administrador o estudiante. Día a día surgen innovaciones para cubrir los requerimientos de actualidad, por tal razón es posible que alguna teoría y enfoque no quedara contemplada en esta propuesta.

1. Las teorías administrativas

La administración en las empresas tendrá el óptimo resultado cuando se toman en cuenta las aportaciones de las teorías administrativas y existe el compromiso para cumplir con su definición conceptual: planear, organizar, dirigir y controlar el conjunto de recursos humanos, materiales y técnicos para lograr sus objetivos.

En la Prehistoria ya se administraba de manera empírica, después surgieron los grandes autores que estudiaron, analizaron y aportaron las diferentes teorías administrativas con diferentes enfoques:

- Enfoque Clásico: Teorías de Taylor, Fayol, Henry I. Gantt, Los Gilbreth, La escuela de la teoría clásica de la organización, Mary Parker Follett;
- Enfoque Humanístico: Teoría de las relaciones humanas y el Experimento de Hawthorne
- Teoría Neoclásica: Los autores constituyen el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.
- Enfoque estructuralista: Modelo burocrático de organización, y Teoría estructuralista
- Enfoque del Comportamiento: Abraham H. Maslow, la Teoría de los factores de Herzberg, La Teoría X y la Teoría Y
- Enfoque Sistémico: Ludwig Von Bertalanffy
- Enfoque Contingencial: Fue concebido por gerentes, asesores e investigadores.

Cada uno con su aportación dio valor y soporte literario a reconocer a la Administración como una ciencia. La Revolución Industrial dio auge al estudio de Las Teorías Administrativas y marcó el inicio de preparación científica para cumplir con los retos del futuro en el siglo XXI.

El mundo está cambiando y el entorno se adapta a los nuevos retos, los administradores y gerentes de empresas trabajan por sus objetivos, competir en un entorno global, actualizarse y diversificar las estrategias de calidad y crecimiento formando equipos de trabajo competitivos, con ética y responsabilidad social y a la vanguardia de los avances tecnológicos.

Cuanto más preparados están los administradores, teniendo a su alcance las bases teóricas y prácticas, así como los sistemas de información, son o podrán desarrollar su liderazgo para la toma de decisiones.

Entre las aportaciones literarias como artículos, revistas, tesis, boletines, y libros, se aborda la postura de las coautoras de Factores Relevantes de las Teorías Administrativas, en dónde compilan de una extensa bibliografía la evolución de las Teorías Administrativas, analizan sus características y le dan una clasificación.

Tabla 1. Evolución de las teorías administrativas

	TEORÍA CIENTÍFICA	TEORÍA CLÁSICA	TEORÍA DE RELACIONES HUMANAS	TEORÍA NEOCLÁSICA	TEORÍA DE LA BUROCRACIA	TEORÍA ESTRUCTURATIVA	TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO	TEORÍA DE SISTEMAS	TEORÍA DE LA CONTINGENCIA
REPRESENTANTE	Frederick Taylor Henry Gantt Frank y Lillian Gilbreth	Henry Fayol	Henry Fayol	Peter Drucker	Max Weber	Amirai Etzioni	Abraham Maslow	Ludwing Von Bertalanffy	Chandler
PERSPECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN	Énfasis en la estructura formal como un todo hacia sus partes Preocupación por elevar la productividad a través de actividades eficientes. Se enfoca en el trabajo y en las tareas y carece de atención al factor humano.	Buscaban elevar la productividad a través de actividades eficientes. Interés en la organización total.	Énfasis en la organización informal Preocupación por los empleados Dinámica de grupo para conseguir que la productividad aumente	Organización formal e informal Porfuntización de cada una de las funciones administrativas Reafirmación de los postulados clásicos	Énfasis en la estructura formal División del trabajo en tareas específicas para lograr eficiencia. Importancia de la cadena de mando	Involucra tanto la organización formal como la organización informal Se enfoca en el hombre organizacional, el que realiza varias funciones. Representa una visión crítica de la organización formal.	Organización formal e informal Énfasis en el comportamiento individual de las personas pero dentro del contexto organizacional Importancia de las necesidades humanas para entender el	Integradora Estudio de las organizaciones como sistemas abiertos Tiene en cuenta factores a externos a la organización.	Integradora Existente una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas. Propone que no existen reglas simplistas universales que los gerentes deban seguir
CARACTERÍSTICAS	Importancia del orden y la racionalidad Los personas eran considerados como medio de producción Énfasis en las tareas	Concibe la Organización como un conjunto de órganos, cargos y tareas.	Importancia tanto de los hábitos administrativos de la persona como técnicos Considera a la organización como un sistema social	Énfasis en los principios generales de la administración Énfasis en los objetivos y en los resultados	Resalta la importancia de la eficiencia técnica en los aspectos internos de la organización Apego de los trabajadores a los reglamentos y normas	Inicio una perspectiva integral y sistemática en la administración. Busca interrelacionar las organizaciones con su ambiente externo que es la sociedad organizacional. Estudio todos los niveles de la organización	El enriquecimiento de tareas es importante para el desarrollo individual del empleado Búsqueda de objetivos a través de interacciones	Se enfoca en que dentro de la organización hay subsistemas que están interrelacionados. Todo es relativo, nada es absoluto en el ámbito empresarial Profundiza en la organización como sistema abierto Propone el manejo de planes alternativos para cada decisión	Destaca que la estructura organizacional no es aplicable a todos los modelos de negocio Profundiza en la organización como sistema abierto Propone que el funcionamiento organizacional depende de factores del ambiente externo y la tecnología.
REMUNERACION DEL TRABAJADOR	Remuneración en base a los labores	Incentivos sociales y reconocimiento, el factor salarial era una motivación secundaria.	Remuneración fija	Incentivos mixtos	Remuneración fija	Recompensas salariales y simbólicas	Incentivos salariales y simbólicos		
APORTES	Estudio de tiempos y movimientos. Los cuatro principios básicos de Taylor	Formulación de los 14 principios de la administración. Funciones del administrador: planear, organizar, dirigir y controlar	Experimento de Hawthorne	Administración por objetivos.		Se preocupó por el estudio de la organización formal a través de organigramas y manuales Incorporó la organización informal	Pirámide de las necesidades humanas Teoría de motivación de higiene de Frederick Herzberg Teoría X y Teoría Y	Posibilidades de desarrollo en la administración, por la química y la tecnología Propone que el funcionamiento organizacional depende de factores del ambiente externo y la tecnología.	

Fuente: Factores relevantes en las Teorías de la Administración. Tesis de licenciatura en Administración. Piura, Perú: Universidad de Piura. Katia Carmen Panta, Rosamaria Masias Castillo. (2017).



1.1 Problemática conceptual en las clasificaciones que los autores hacen de la evolución de las teorías administrativas

Analizando la información obtenida sobre La Evolución de las Teorías Administrativas, hemos encontrado que la literatura es amplia y compleja, los autores que la han estudiado la muestran como enfoques, escuelas, o teorías y pudiera ser que con otros conceptos más. Un sin número de autores prevalecen en el tema, algunos compendios describen a los precursores, otros sólo mencionan a autores. Los administradores con formación académica se confunden, más aún los administradores empíricos, aquéllos que no traen la formación y no están familiarizados con los términos y adecuaciones que el estudio de la Evolución Administrativa tiene, y qué decir de los estudiantes universitarios que les llega la información a través de una variada bibliografía y que depende del criterio y el enfoque que el catedrático maneje.

Indudablemente para quienes hemos trabajado la teoría administrativa, en cursos de pre y posgrado, se convierte en un asunto delicado el problema de cómo enseñarla. Lo primero que tiene relación es la necesidad de evaluar los materiales a partir de los cuales se enseña, pero como ellos son sólo una parte del problema, es necesario referirse igualmente al problema de la metodología y por último al problema del enfoque, entendiendo como tal el conjunto de relaciones de interface necesarias para configurar la mayor o menor apertura del sistema conceptual. (Bustamante, 1996:1)

Al referirse a la evolución de las Teorías Administrativas, cabe mencionar que existe una amplia literatura al respecto, en dónde no se incluyen las mismas y sus enfoques son distintos, al grado de confundir al estudiante y al empresario.

Tabla 2. Ideologías gerenciales.

Ideología	Período de ascenso	Enfoque
Mejoramiento industrial	1870 - 1900	Normativa
Administración científica	1900 - 1923	Racional
Relaciones humanas / capitalismo del bienestar	1923 - 1955	Normativa
Sistemas racionalistas	1955 - 1980	Racional
Cultura organizacional	1980 - presente	Normativa

Fuente: Algunas Reflexiones Sobre la Enseñanza de la Teoría Administrativa.

Hernan Bustamante y Universidad de Antioquia. (1996).

Tabla 3. Enfoques y Teorías de Chiavenato

ENFOQUES		TEORÍAS	
1	Enfoque Clásico	Administración Científica	1
		Teoría clásica de la Administración	2
2	Enfoque Humanístico	Teoría de las Relaciones Humanas	3
		Teoría Neoclásica de la Administración	4
3	Enfoque Neoclásico	Administración por Objetivos	5
		Modelo Burocrático de Organización	6
4	Enfoque Estructuralista	Teoría Estructuralista de la Administración	7
		Teoría del Comportamiento	8
5	Enfoque Comportamental	Teoría del Desarrollo Organizacional	9
		Cibernética y Administración	10
6	Enfoque Sistémico	Teoría Matemática de la Administración	11
		Teoría de Sistemas	12
7	Enfoque Contingencial	Teoría de la Contingencia	13

Fuente: Elaboración propia tomado de algunas reflexiones sobre la enseñanza de la teoría administrativa. Hernan Bustamante y Universidad de Antioquia. (1996).

Existe una problemática de conceptualización a la hora de interpretar la evolución de las teorías administrativas, como ejemplo está Idalberto Chiavenato, quien maneja 7 enfoques y 13 teorías. Es una clasificación que se divide por enfoques y no así por orden de aparición, no muestra una evolución de las teorías y no describe a cada una de ellas. “bastaría con citar un solo ejemplo que ilustre la situación y sería el caso de Idalberto Chiavenato y su texto Introducción a la Teoría General de la Administración. Este es un texto considerado en general como de uso corriente. Pero nos hemos preguntado acerca de lo que le queda al estudiante después de haber trabajado el texto en un curso. Pensaría que debe dejar un efecto terriblemente negativo, pues mi visión es la de un rompecabezas, supremamente difícil de armar, que le obliga al estudiante serio a preguntarse al finalizar el curso “¿cómo es el asunto?, con lo cual debe reiniciar un proceso de construcción teórica” (Bustamante, 1996:1), a diferencia de la clasificación que se muestra en la publicación que hace la Revista Cubana de Psicología en su artículo “Evolución de la Teoría administrativa, una visión desde la psicología organizacional” que muestra una clasificación con once teorías (Arianne Medina Macias; Adalberto Avila Vidal, 2002) En el estudio de “Factores Relevantes en las Teorías de la Administración se describen nueve teorías. (Katia Carmen Panta, Rosamaría Masias Castillo, 2017)

Son algunos de los ejemplos que citamos y que llevan a aseverar lo compleja y confusa que resulta para su estudio La evolución de las Teorías de la Administración.

El propósito del presente Artículo es generar nuevas líneas de investigación académica y en su aportación intenta proponer un modelo teórico integrador de las teorías de la Administración.

Partiendo de la clasificación de las Teorías Administrativas que aportaron en el estudio Factores Relevantes en las Teorías de la Administración, ésta contempla nueve teorías administrativas, desde la perspectiva clásica, humanista y moderna, hasta llegar a la perspectiva actual de las organizaciones.

Los objetivos del presente Artículo “Análisis de la evolución de las Teorías de la Administración, hacia una visión de un modelo teórico integrador” son:

1. Compilar las teorías administrativas desde su surgimiento en la rama empresarial, su evolución, hasta la actualidad en este mundo global cambiante.
2. Incluir a los precursores y autores de cada teoría.
3. Mostar las características generalizadas de cada una de las teorías administrativas.
4. Destacar los Aportes a la ciencia de la Administración.
5. Proponer una visión de un modelo teórico integrador que incluya las teorías administrativas en una sola clasificación.
6. General líneas de investigación basadas en el método científico que den como resultado un modelo teórico integrador.

2. Teorías administrativas de la era moderna

La globalización ha obligado a gerentes y administradores estar a la vanguardia de nuevas técnicas y formas de administrar sus empresas, es momento de crear, innovar y contemplar nuevas posibilidades de cómo aplicar una adecuada administración, es por esto que han surgido nuevas escuelas y teorías administrativas con lo innovador hablando de tecnología, mercadotecnia y sistemas.

2.1 Teoría institucional

Desde el enfoque del sistema de gestión de calidad y resultados empresariales donde Zucker (1987) dice que “Las organizaciones están influenciadas por prescripciones normativas, en ocasiones derivadas de fuerzas externas, como el Estado, y en otras ocasiones derivadas de la propia organización. Bajo algunas condiciones, estas presiones llevan a la organización a guiarse por elementos legitimados, desde procedimientos de operación estándar a certifica-

ciones profesionales y requerimientos gubernamentales, que en ocasiones tienen el efecto de desviar la atención del desarrollo de las tareas. La adopción de estos elementos legitimados lleva al isomorfismo con el ambiente institucional e incrementan la posibilidad de supervivencia” (M. Martínez Costa, Á.R.Martínez Lorente, 2008). Las empresas que administran en base a los requerimientos externos, citando como ejemplo la aplicación de una gestión de calidad con la normativa del ISO 9000 aplican la teoría institucional.

2.2 Teoría de recursos y capacidades

Esta teoría está basada en los recursos y capacidades de la empresa, en el enfoque de los recursos y capacidades del personal, como son las dimensiones de liderazgo, cultura, capacidad de dirigir y organizar, así serán los resultados y por ende crear ventajas competitivas en el estudio de sistema de gestión de calidad y resultados empresariales se menciona “la teoría de recursos y capacidades puede explicar en parte la mayor importancia de estas dimensiones a la hora de obtener resultados. Esta teoría organizativa basa el éxito de la empresa en los recursos y capacidades controlados por la propia organización y que pueden dar lugar a ventajas competitivas” (M. Martínez Costa, Á.R.Martínez Lorente, 2008)

Las empresas que administran desde una necesidad y estrategia de mejora interna, como ejemplo implementar la Gestión de calidad total, aplican esta teoría de recursos y capacidades.

En el tema de la responsabilidad social de la empresa, en la publicación académica aborda que “El primer artículo elaborado por las Profesoras Saavedra Romero, Fernández de Tejada Muñoz y López López versa sobre un modelo de gestión ética de recursos humanos, basado en la denominada teoría de recursos y capacidades. Básicamente se asume que las personas de la organización poseen capacidades, conocimientos y habilidades que, conjuntamente, juegan un papel preponderante en la generación de ventajas competitivas de la empresa. En este contexto se explora la importancia de la ética en la gestión de recursos humanos en una empresa cuya cultura se base en valores compartidos.” (Irene Saavedra, Victoria Fernández y M^a Dolores López, 2010)

2.3 Teoría de la estrategia

Esta se deriva de la Teoría de recursos y capacidades, las empresas interesadas en lograr la satisfacción de sus clientes, proveedores y del entorno que las envuelve; planean, fijando sus objetivos, implementando estrategias coordinadas por su personal de acuerdo a sus capacidades y conocimientos que logren los objetivos de la empresa.

En relación a la teoría de la estrategia basada en los recursos y capacidades, Grant 2006 puntualiza que “Los elementos que intervienen en la estrategia de éxito son la definición del propósito y de los objetivos empresariales, el conocimiento profundo del entorno competitivo y la valoración objetiva de recursos, proceso que puede ser también implementado a nivel personal. (Cardona, 2011)

Se destaca también, “que según el modelo expresado por Grant (2006), la empresa interacciona los elementos que integran la estrategia – sus objetivos y valores, los recursos y capacidades y la estructura y sistemas, - con el entorno competitivo, conformándose un nexo que se concreta en la necesidad de realizar ajustes estratégicos continuos”. (Cardona, 2011)

2.4 Teoría de la diversificación

Mencionando la Diversificación de las empresas, esto ocurre cuando éstas deciden ampliar sus negocios, o intervenir en otros con diferentes productos totalmente, y obteniendo una ventaja competitiva, llevando a cabo entonces una diversificación de la estrategia, a partir de los recursos y capacidades de la empresa.

Según P. Huerta, J.E. Navas y P. Almodóvar, la diversificación de la teoría de recursos y capacidades “Los recursos y capacidades de una empresa juegan un papel cada vez más relevante en la definición de la identidad de la empresa. Efectivamente, ante entornos turbulentos, inciertos y complejos, las empresas se han planteado históricamente qué podían hacer para enfrentarse a tales amenazas. Sin embargo, aparece cada vez con mayor fuerza la tendencia contraria de orientar la estrategia empresarial basada en potencialidades internas. En general, puede afirmarse, como señala Grant (1996:153), que cuanto más dinámico sea el entorno de la empresa, más sentido tiene basar su estrategia en los recursos y capacidades internos frente a hacerlo sobre consideraciones externas. El beneficio de una empresa es consecuencia tanto de las características competitivas del entorno (factores externos), como de la combinación de los recursos de que dispone (factores internos)” (Patricia Huerta Riveros, José Emilio Navas López, Paloma Almodóvar Martínez, 2004)

3. Visión de un modelo teórico integrador

Tabla 4. visión de un modelo teórico integrador

ESCUELAS	TEORÍAS	AUTORES Y PRECURSORES	CARACTERÍSTICAS	APORTES
TEORÍA CIENTÍFICA		Frederick Taylor, Henry Gantt, Frank y Lillian Gilbreth	Preocupación por elevar la productividad se enfoca en el trabajo y en las tareas y carece de atención al factor humano	Estudio de tiempos y movimientos
			Importancia del orden y la racionalidad	Los cuatro principios básicos de Taylor
TEORÍA CLÁSICA		Henry Fayol	Buscaban elevar la productividad a través de actividades eficientes	Formulación de los 14 Principios de la administración
			Interés en la organización total	Funciones del administrador, planear, organizar, dirigir y controlar
TEORÍA DE RELACIONES HUMANAS		Elton Mayo	Preocupación por los aspectos emocionales de los empleados	Experimento de Hawthorne
			Dinámica de grupo para conseguir que la productividad aumente	
			Importancia tanto de las habilidades administrativas de las personas como técnicas	
			Considera a la organización como un sistema social	
	TEORÍA DEL CONFLICTO	Mary Parker Follet	Filosofía de la administración basada en la motivación individual.	Enfoque del grupo operacional para resolver problemas de administración
	TEORÍA INTERMEDIA Z	Strauss y Sayles	Mezcla de las teorías x y y con la z	Equilibrio
TEORÍA NEOCLÁSICA		Peter Drucker	Profundización de cada una de las funciones administrativas	Administración por objetivos
			Reafirmación de los postulados clásicos	
			Énfasis de los principios generales de la administración	
			Énfasis en los objetivos y en los resultados	
	TEORÍA DE MERCADOTÉCNICA Y VENTAS	Herbert Simon, P. Drucker, Daniel Katz y T. Levitt	Orientación al mercado, volumen rentable de ventas, coordinación de las actividades de marketing	Los gerentes pueden vigilar de manera constante el desempeño de productos, mercados y vendedores
	TEORÍA DE LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS SOCIALES	(Daniel Katz y Robert Kahn)	Énfasis en carácter cíclico de los eventos sociales y relaciones entre ellos	Organización como un sistema social, abierto, en interacción con el ambiente
	TEORÍA DE ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	Peter Drucker	Impulsa la dirección por objetivos como técnica de dirección de esfuerzos a través de la planeación y del control administrativo	Administración por objetivos
	TEORÍA DE LA REGULACIÓN GUBERNAMENTAL	Elton Mayo, Berle y Means, Ch. Bernard y A. Maslow	Influir sobre la actividad económica empresarial	Regular actividades económicas
TEORÍA DE LA BUROCRACIA		Max Weber	División del trabajo en tareas específicas para lograr eficiencia	Organización formal burocrática, racionalidad organizacional
			Importancia de la cadena de mando	
			Resalta la importancia de la eficiencia técnica en los aspectos internos de la organización	
			Apego de los trabajadores de los reglamentos y rutinas	

ESCUELAS	TEORÍAS	AUTORES Y PRECURSORES	CARACTERÍSTICAS	APORTES
TEORÍA ESTRUCTURALISTA		Amitai Etzioni	Se enfoca en el hombre organizacional, el que realiza varias funciones	Se preocupó por el estudio de la organización formal a través de organigrama y manuales
			Representa una visión crítica de la organización formal.	
			Inicia una perspectiva integral y sistemática en la organización	
			Busca interrelacionar las organizaciones con su ambiente externo que es la sociedad organizacional	Incorporó la organización informal
			Estudia todos los niveles de la organización	
Inicia los estudios ambientales de la organización como sistema abierto				
	TEORÍA INSTITUCIONAL	Zucker	Se rige en base a requerimientos externos	Lleva a la organización a guiarse por elementos legitimados a certificaciones y requerimientos gubernamentales
	TEORÍA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Warren Bennis, Edgar Schein, Robert Blake, Jane Mouton	Énfasis en las personas	Cambio organizacional planeado. Enfoque de sistema abierto
TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO		Abraham Maslow	Énfasis en el comportamiento individual de las personas pero dentro del contexto organizacional	Pirámides de las necesidades humanas
			Importancia de las necesidades humana para entender el comportamiento	Teoría de motivación de higiene de Frederick Herzberg
			El enriquecimiento de tareas es importante para el desarrollo individual del empleado	Teoría x y teoría y
	TEORÍA DE EXISTENCIA DE RELACIÓN Y DE CRECIMIENTO (ERG DE ALDERFER)	Clayton Alderfer	Tres categorías, necesidades de existencia, de relación y de crecimiento	Motivación por necesidades de existencia, de relación y de crecimiento
	TEORÍA DE MOTIVACIÓN DE HIGIENE	Frederick Herzberg	Explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo	Factores higiénicos
	TEORÍA X Y TEORÍA Y	Douglas Mc Gregor	Perspectiva mecanista	Y= estilo de administración muy abierto y extremadamente democrática, X= autócrata, rígida
	TEORÍA Z	William Ouchi	Énfasis en las relaciones humanas como complemento a la administración científica	Participación en la toma de decisiones, comunicación trabajo en equipo
	TEORÍA DE ESTRATEGIA Y CAMBIO SOCIAL	Douglas Mc Gregor, F. Herzberg, Lawrence y Lorsch, Kenneth Andrews	Cambio mediante talleres o procesos de capacitación	Considera todos los fenómenos de como la gente piensa e interactúa
	TEORÍA DE LA EXPECTATIVA	Victor Vroom	Motivación a hacer cosas para alcanzar una meta si creen en el valor de esa meta y si lo hacen los ayudara a lograrla	El individuo genera una energía que lo moverá hacia el logro de la meta
	TEORÍA DEL REFORZAMIENTO	B.F. Skinner	Los individuos pueden ser motivados mediante el diseño apropiado de su ambiente de trabajo y mediante la alabanza de su desempeño, y el castigo por un mal desempeño produce resultados negativos	Explica la conducta humana con el medio ambiente o los estímulos que la rodean
	TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE LA MOTIVACIÓN	David C. McClelland	Las necesidades motivadoras básicas son la necesidad de poder, la necesidad de afiliación y la necesidad de logro	Clasificación de necesidades
	TEORÍA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL	Salovey Y Mayer	Motivaciones conjuntivas y disyuntivas	Permiten valorar las emociones
	TEORÍAS DE LOS RASGOS DEL LIDERAZGO	Ralph M. Stogdill	Rasgos esenciales de liderazgo	Comportamiento y estilos del liderazgo
	TEORÍA DE LA DISONANCIA COGNOSCITIVA	Leon Festinger	Explica el autoengaño	Disonancia cognoscitiva
	TEORÍA DE LA ATRIBUCIÓN	Fritz Heider	Explica como juzgamos a las personas de formas distintas, dependiendo de que significado le atribuimos a cierto comportamiento	Permite hacer una percepción a las personas
	TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS	Wyeth	Énfasis del efecto de la especificación, el desafío y la retroalimentación de las metas sobre el desempeño	Establecimiento de metas

ESCUELAS	TEORÍAS	AUTORES Y PRECURSORES	CARACTERÍSTICAS	APORTES
	TEORÍA DEL REFUERZO	Burrhus Fredric Skinner	Sostiene que una conducta que tiene consecuencias positivas tiende a ser repetida	Se enfoca a lo que le sucede a la persona
	TEORÍA DEL DISEÑO DE PUESTOS	Mandy y Noe	El puesto de trabajo es la esencia misma del grado de productividad de una organización	Diseño de puestos
	TEORÍA DE LA EQUIDAD	J. Stacey Adams	Explica la influencia que la percepción de un trato justo, tiene en la motivación de los individuos	Equidad
	TEORÍA DEL LIDERAZGO SITUACIONAL	Hersey y Blanchard	Teoría de contingencia de liderazgo hace referencia a aquellos líderes que adoptan distintos estilos de liderazgo en función de la situación y el nivel de desarrollo de los miembros de su equipo	Estilos de liderazgo
	TEORÍA DE LA RUTA-META	Robert House	Teoría acerca del liderazgo que sostiene que el trabajo de un líder es ayudar a los seguidores a alcanzar sus metas y proporcionar la dirección o el apoyo necesarios para asegurar que sus metas sean compatibles con las metas del grupo o la organización	Ruta-meta
	TEORÍA MATEMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN	Herbert Simon, Von Neumann y Mongesntem	El enfoque de organización es cuantitativo, procesos decisorios, toma de decisiones acertadas	Teoría de los juegos, estrategia y análisis de conflictos, de los grafoas, técnicas de planeación y programación por medio de redes- de las colas, cuida el tiempo de espera, la cantidad de clientes, y el tiempo de prestación de servicio
	TEORÍA DE LAS PROBABILIDADES		Cuantifica resultados	Menor margen de error en los cálculos
	TEORÍA DE DECISIONES EN IO	Ronald A. Fisher	Se basa en la ciencia matemática por medio del muestreo aleatorio estadístico	Herramienta de toma de decisiones
	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	Stephen Covey	Énfasis al carácter personal, los propósitos firmes y la autodisciplina	Disciplina
	TEORÍA DE COLAS	Eliyahu M. Goldratt	Estudio matemático de las colas o líneas de espera dentro de un sistema	Cuello de botella
	TEORÍA DE LAS RESTRICCIONES	Eliyahu M. Goldratt	Gestión de la cadena de suministro más eficaces	Cadena de suministros
	TEORÍA DE SISTEMAS	Ludwing Von Bertalanffy	Estudios de organizaciones como sistemas abiertos. Tiene en cuenta factores externos a la organización Se enfoca en que dentro de la organización hay subsistemas que están interrelacionados Búsqueda de objetivos a través de interacciones.	Posibilidades de desarrollo en la administración por la cibernética y la tecnología.
	TEORÍA DE CIBERNÉTICA Y ADMINISTRACIÓN	Norbert Wiener	Ofrece sistemas de organización y procesamiento de información y control	Eficiente la información
	TEORÍA DE LA CONTINGENCIA	Chandler, Joan Woodwrd, Burns y Stalker, Lawrence y Lorsch	Existe una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas Propone que no existen reglas simplistas universales que los gerentes deban seguir Destaca que la estructura organizacional no es aplicable a todos los modelos de negocio Todo es relativo nada es absoluto en el ámbito empresarial Profundiza en la organización como sistema abierto Propone el manejo de planes alternativos para cada decisión	Propone que el funcionamiento organizacional depende de factores del ambiente externo y la tecnología
	TEORÍA DE LA ESTRATEGIA	Prahalad y Hamel, Barney, Grant, Amit y Shoemaker, Peteraf, Powell, Michael Porter	Énfasis en comunicación, globalización, y ambiente. Impulsa la administración estratégica, con énfasis en el entorno social de las compañías, desde la orientación competitiva	Objetivo de implementar y evaluar las decisiones internacionales que permiten a la organización alcanzar sus objetivos
	TEORÍA DE RECURSOS Y CAPACIDADES	Prahalad y Hamel, Barney, Grant, Amit y Shoemaker, Peteraf, Powell, Michael Porter	Permite conocer fortalezas y debilidades, puede obtener ventajas con respecto a la competencia, considera a los recursos como factores	Ventaja competitiva

ESCUELAS	TEORÍAS	AUTORES Y PRECURSORES	CARACTERÍSTICAS	APORTES
	TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN	Raymond A. Katzell	Elementos: tamaño de la organización, grado de interacción, personalidad de los miembros, congruencia de metas, técnica de las decisiones y eficiencia actual del sistema	Clasificación de elementos en la organización
	TEORÍA DE LA DIVERSIFICACIÓN	Esteve	Crea nuevos productos o servicios, crea productos complementarios	Incrementa cartera de clientes
	TEORÍA DE COMPETITIVIDAD Y REESTRUCTURACIÓN	H. Mintzberg, Chris Argyris, M. Porter, Peter y Waterman	Genera una mayor eficiencia en los departamentos de la empresa, se adapta a los nuevos avances tecnológicos y reestructura todas las cuentas de la compañía	El concepto de competitividad
	TEORÍA DE GLOBALIZACIÓN Y CONOCIMIENTO	P. Senge, Kaplan y Norton G. Hamel y Prahalad, Ch. Handy	Interpretan los eventos que tienen lugar en los campos de desarrollo, interpreta la economía mundial e interpreta los escenarios sociales y las influencias culturales y políticas	Concepto de globalización
	TEORÍA DE LA CALIDAD TOTAL	Edwards Deming, Philip Crosby, Kaoru Ishikawa, Armond Feigenbaum, Joseph Jurán	Énfasis en la tecnología y las personas	Compromiso, participación, comunicación, trabajo en equipo y planificación como elementos de la calidad total, impulsa a "cero defectos"
	NUEVA TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS	Thomas J. Peters y Robert H. Waterman	Énfasis en las personas	Relación condiciones laborales, estado de los trabajadores, seguridad en el trabajo, estimulación de la creatividad y recompensas a los trabajadores.
	TEORÍA DE REINGENIERÍA	Michael Hammer y James Champy	Revisión fundamental y el rediseño radical de procesos para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas y contemporáneas de rendimiento	Concepto de reingeniería
	TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO	Gary Becker	Inversión en la educación y la formación de un individuo	Concepto de capital humano
	TEORÍA DE CUADRO DE MANDO INTEGRAL	Robert Kaplan y David Norton	Enfatizan la conversión de visión y estrategia de la empresa en objetivos e indicadores estratégicos, planteando que no sólo se mide la perspectiva financiera, sino que también la de procesos, la de aprendizaje y crecimiento y la de clientes	Cuadro de mando integral
	TEORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO	David Watkins	Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas	Considera conceptos como evaluación de desempeño capacitación recompensa, entre otros
	TEORÍA DE BENCHMARKING	Michael Spendolini	Proceso que se podía utilizar para entender no solo a los competidores sino también a cualquier organización, competidora o no, grande o pequeña, pública o privada, observando el proceso y no solo el producto final	Concepto de benchmarking

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

1. La administración de las empresas requiere día a día renovarse, sin dejar de lado la base teórica que aportaron los grandes estudiosos de la Administración en la Historia de las Teorías administrativas.

2. Los tiempos actuales y modernos han dado pie al surgimiento de nuevas teorías administrativas, adaptándose y actualizándose al avance tecnológico, la competencia empresarial, los reglamentos y leyes gubernamentales, incluirlas a la evolución histórica permite tener al alcance un marco teórico completo para lograr la óptima administración.

3. Existe una amplia literatura sobre La Evolución de las Teorías administrativas, libros, artículos, boletines, trabajos de tesis, etc., que muestran a los estudiantes y gerentes de empresas la evolución desde diversos enfoques, y considerando algunos solo la base histórica, otros

más contemplan algunas de las teorías modernas, creando confusión en la comprensión de una clasificación real y confiable.

4. Este trabajo propone una clasificación de la evolución de las Teorías administrativas, integrando las teorías modernas que han surgido a modo de que el gerente tenga a su alcance una compilación integral.

5. La expectativa del Artículo es abrir líneas de investigación para crear un modelo teórico integrador de las Teorías administrativas.

6. Después de un análisis e integración de las teorías modernas se obtuvieron cincuenta y cinco teorías administrativas que los gerentes aplican según las vertientes.

Referencias

- Arianne Medina Macias; Adalberto Avila Vidal. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Cubana de Psicología*, Vol.19, No.3, 262-271.
- Cardona, R. A. (2011). Estrategia basada en los recursos y capacidades. Criterios de evaluación y el proceso de desarrollo. *Revista Electrónica Forum Doctoral*, 113-147.
- Irene Saavedra, Victoria Fernández y M^a Dolores López. (2010). Modelo de Gestión Ética de Recursos Humanos: Un enfoque basado en la teoría de recursos y capacidades. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, 15-39.
- Katia Carmen Panta, Rosamaría Masias Castillo. (2017). *Factores relevantes en las Teorías de la Administración*. Tesis de licenciatura en Administración. Piura, Perú: Universidad de Piura.
- M. Martínez Costa, Á.R. Martínez Lorente. (2008). Sistemas de gestión de calidad y resultados empresariales: una justificación desde las teorías institucional y de recursos y capacidades. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*. Núm 34, 007-030.
- Patricia Huerta Riveros, José Emilio Navas López, Paloma Almodóvar Martínez. (2004). La Diversificación desde la Teoría de Recursos y Capacidades. *Cuadernos de Estudios Empresariales Núm 14*, 87-104.