**Teoría Clásica de la Administración**

1. **Introducción**  
   La teoría clásica de la administración, desarrollada entre finales del siglo XIX y principios del XX, busca establecer principios universales para una gestión y organización eficientes. Su objetivo principal es maximizar la eficiencia organizativa mediante una estructura jerárquica clara y la estandarización de procesos. En este marco, se considera a la organización como un sistema de tareas y roles claramente definidos, donde cada puesto tiene responsabilidades específicas que contribuyen al funcionamiento global de la empresa. Esta teoría pone énfasis en la estructura formal y la coordinación precisa para alcanzar los objetivos organizacionales de manera efectiva.
2. **Henri Fayol**  
   Henri Fayol (1841-1925) es uno de los principales exponentes de la teoría clásica. Su enfoque no se limita a la eficiencia operativa de las tareas individuales, sino que aborda la administración en términos más amplios y generales. Fayol identificó **14 principios de administración** que proporcionan directrices para una gestión eficaz:
   * **División del trabajo:** Especialización de las tareas para aumentar la eficiencia.
   * **Autoridad y responsabilidad:** La autoridad debe estar claramente definida y debe ir acompañada de responsabilidad.
   * **Unidad de mando:** Cada empleado debe recibir órdenes de un solo superior para evitar conflictos y confusiones.
   * **Centralización:** El grado de concentración de autoridad en la alta dirección debe ser equilibrado con la necesidad de descentralización en función de la capacidad de los empleados.
   * **Disciplina:** Debe existir un respeto mutuo entre empleados y superiores.
   * **Unidad de dirección:** Las actividades similares deben ser dirigidas por un solo gerente.
   * **Subordinación del interés individual al interés general:** Los intereses personales deben ceder ante los intereses de la organización.
   * **Remuneración:** La compensación debe ser justa y motivadora.
   * **Centralización:** La autoridad debería estar equilibrada entre la alta dirección y los niveles operativos.
   * **Jerarquía:** Debe haber una cadena de mando clara desde la alta dirección hasta los niveles operativos.
   * **Orden:** Los recursos deben ser organizados de manera eficiente y sistemática.
   * **Equidad:** Los empleados deben ser tratados de manera justa e imparcial.
   * **Estabilidad del personal:** La rotación de empleados debe ser minimizada para asegurar la estabilidad.
   * **Iniciativa:** Los empleados deben tener la libertad para proponer y llevar a cabo ideas innovadoras.

Fayol también propuso cinco **funciones clave de la administración**:

* + **Planificar:** Definir objetivos y elaborar estrategias para alcanzarlos.
  + **Organizar:** Disponer y coordinar los recursos y tareas para ejecutar los planes.
  + **Dirigir:** Guiar y motivar al personal para cumplir con los objetivos.
  + **Coordinar:** Asegurar la integración y colaboración entre las distintas partes de la organización.
  + **Controlar:** Monitorear y evaluar el progreso hacia los objetivos y hacer ajustes cuando sea necesario.

1. **Enseñanza de la Administración**
   * **Lyndall Urwick:** Urwick enfatizó la importancia de una estructura organizativa bien diseñada para mejorar la eficiencia y la coordinación dentro de las organizaciones. Sus estudios se centraron en cómo estructurar las organizaciones de manera que se maximice el rendimiento y se minimicen los conflictos. Urwick abordó temas como la delegación de autoridad, la especialización del trabajo, y la creación de jerarquías eficientes.
   * **Luther Gulick:** Gulick desarrolló el acrónimo **POSDCORB** para resumir las funciones administrativas esenciales. POSDCORB representa:
     + **Planificar (Planning)**
     + **Organizar (Organizing)**
     + **Dirigir (Staffing)**
     + **Coordinar (Coordinating)**
     + **Informar (Reporting)**
     + **Presidir (Budgeting)**
     + **Presupuesto (Budgeting)**

Este acrónimo proporciona una guía práctica y accesible para entender y aplicar las responsabilidades de los gestores, permitiendo una visión clara y estructurada de las funciones administrativas.

1. **Enfoque Neoclásico**  
   El enfoque neoclásico surgió como una respuesta a las limitaciones de la teoría clásica, que a menudo se percibía como demasiado rígida y centrada exclusivamente en la estructura formal. Este enfoque subraya la importancia de los aspectos humanos en la administración, tales como:
   * **Motivación:** Entender y atender las necesidades y deseos de los empleados para mantener su compromiso y productividad.
   * **Comunicación:** Fomentar una comunicación abierta y efectiva entre todos los niveles de la organización.
   * **Satisfacción de las necesidades:** Asegurar que las necesidades de los empleados sean satisfechas para mejorar su bienestar y rendimiento.
   * **Flexibilidad:** Adoptar un enfoque más adaptable y menos estructurado, permitiendo ajustes en función de las circunstancias cambiantes.

El enfoque neoclásico promueve una administración más flexible y adaptable que considera la dinámica humana y las relaciones interpersonales. Este enfoque también pone énfasis en la importancia del liderazgo y la influencia del comportamiento humano en la eficiencia organizativa.

1. **Opinión Crítica**
   * **Críticas a la Teoría Clásica:** La teoría clásica ha sido criticada por su rigidez y su enfoque excesivo en la estructura jerárquica. En entornos laborales modernos, donde la participación, la creatividad y la innovación son cruciales, esta rigidez puede ser vista como un obstáculo. La teoría clásica a menudo no aborda adecuadamente el bienestar y la motivación de los empleados, aspectos cada vez más reconocidos como esenciales para el éxito organizacional.
   * **Críticas al Enfoque Neoclásico:** Aunque el enfoque neoclásico introduce una perspectiva más humana y flexible, se le critica a veces por carecer de una estructura teórica rigurosa. Su aplicación puede ser menos sistemática y uniforme en organizaciones grandes o complejas, donde se requiere un marco más definido y estructurado para mantener el orden y la eficiencia.
2. **Comparación entre la Administración Científica y la Teoría Clásica**
   * **Administración Científica (Frederick Taylor):** La administración científica, desarrollada por Frederick Taylor, se enfoca en mejorar la eficiencia del trabajo a través del análisis científico detallado de las tareas. Sus métodos incluyen:
     + **Estudio de Tiempos y Movimientos:** Analiza detalladamente cada tarea para identificar la forma más eficiente de realizarla, buscando reducir tiempos y movimientos innecesarios.
     + **Estandarización del Trabajo:** Desarrolla procedimientos uniformes y estandarizados para asegurar que las tareas se realicen de manera efectiva y consistente.
     + **Selección y Capacitación:** Se centra en contratar y capacitar a trabajadores que cumplan con los estándares de eficiencia establecidos, asegurando que cada empleado pueda desempeñar su función de manera óptima.
   * **Teoría Clásica (Henri Fayol):** A diferencia de la administración científica, la teoría clásica ofreció un marco más amplio para la gestión y la estructura organizativa. Fayol se centró en los principios generales de administración que se aplican a todos los niveles de la empresa, en lugar de en técnicas específicas para mejorar la eficiencia operativa.

**Diferencias Clave:**

* + **Enfoque:** La administración científica es técnica y se centra en la optimización de tareas específicas mediante métodos científicos. En contraste, la teoría clásica es más general, abordando principios de gestión y estructura organizativa aplicables a toda la empresa.
  + **Método:** Taylor utilizó análisis científicos para mejorar la eficiencia operativa, mientras que Fayol desarrolló principios universales para guiar la gestión y organización empresarial.

1. **Conclusión**  
   Cada enfoque ha aportado valiosos conocimientos y métodos para la administración. La teoría clásica estableció los fundamentos de la estructura y los principios administrativos, proporcionando una base sólida para la gestión organizativa. La administración científica, por su parte, introdujo métodos precisos para optimizar las tareas y mejorar la eficiencia operativa. El enfoque neoclásico amplió estos principios al incorporar aspectos humanos y flexibles, reflejando la necesidad de una administración que equilibre la eficiencia operativa con la consideración de las dinámicas humanas. La evolución hacia una comprensión más holística y adaptable de la administración subraya la importancia de integrar diversas perspectivas para abordar los desafíos de las organizaciones modernas de manera efectiva.