

ESCUELAS CLÁSICA, DE RELACIONES HUMANAS Y BUROCRÁTICA

Durante las primeras décadas del siglo XX, la administración vivió profundas transformaciones derivadas de la Revolución Industrial. En este contexto emergieron varias corrientes que buscaban optimizar el funcionamiento de las organizaciones. Tres de las más influyentes son: la **Escuela Clásica** (enfoque estructural), la **Escuela de Relaciones Humanas** (enfoque psicológico-social) y la **Teoría Burocrática** (enfoque racional-legal). Aunque parten de supuestos distintos, sus aportes constituyen la base histórica del pensamiento administrativo.

Teoría Clásica de la Administración (Henri Fayol)

Henri Fayol, ingeniero francés, sistematizó las funciones administrativas en cinco grandes procesos (PODCC): planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Además, formuló 14 principios, entre ellos: división del trabajo, unidad de mando, autoridad y responsabilidad, disciplina, orden, equidad y centralización. Su aporte radica en considerar la administración como un conjunto de funciones universales aplicables a cualquier organización.

Ejemplo contemporáneo: las multinacionales siguen utilizando organigramas jerárquicos y manuales de procedimiento basados en los principios de Fayol para asegurar consistencia operativa a escala global.

Escuela de las Relaciones Humanas (Elton Mayo)

A partir de los estudios de Hawthorne (1924-1932) en la planta Western Electric, Elton Mayo descubrió que factores psicológicos y sociales influyen significativamente en la productividad. Sus hallazgos introdujeron conceptos como motivación intrínseca, dinámica de grupos y liderazgo participativo. Este enfoque sentó las bases de la psicología organizacional y del desarrollo de programas de bienestar laboral.

Ejemplo actual: programas de ‘empleado del mes’, bienestar corporativo y equipos autodirigidos derivan de estas ideas, demostrando que el clima laboral influye en los resultados empresariales.

Teoría Burocrática (Max Weber)

Max Weber propuso un modelo organizativo racional-legal sustentado en normas impersonales, división del trabajo y jerarquía formal. La burocracia persigue la eficiencia y la previsibilidad en entornos complejos. Sus características incluyen reglas claras, autoridad legítima y profesionalización basada en méritos.

Ejemplo contemporáneo: ministerios públicos y organismos internacionales adoptan estructuras burocráticas para garantizar procesos estandarizados y transparencia en la toma de decisiones.

Comparación entre las escuelas

Escuela	Enfoque principal	Aporte clave	Limitación
Clásica	Estructura y funciones	14 principios; PODCC	Ignora factor humano
Relaciones Humanas	Motivación y clima	Dinámica de grupos; liderazgo participativo	Subestima la estructura formal
Burocrática	Normas y jerarquía	Autoridad racional-legal; meritocracia	Rigidez, lentitud ante el cambio

Críticas y limitaciones

Cada escuela respondió a los desafíos de su época, pero presenta carencias:

- La Clásica tiende a mecanizar al trabajador;
- La de Relaciones Humanas idealiza la armonía y descuida la estructura;
- La Burocrática es eficiente en contextos estables, pero poco adaptable en entornos de innovación.

Vigencia en el siglo XXI

Los principios de Fayol siguen vigentes en manuales de procedimientos; las ideas de Mayo sustentan la gestión del talento y el liderazgo participativo; la burocracia mantiene su importancia en el sector público y en corporaciones que operan en múltiples países con marcos regulatorios estrictos. Hoy, estas teorías se combinan con enfoques flexibles como la administración por objetivos, liderazgo transformacional y culturas ágiles.

Referencia:

- Chiavenato, I. (2017). Introducción a la teoría general de la administración. México. McGraw-Hill.*
- Fayol, H. (1916). Administration industrielle et générale. Francia. Dunod.*
- Mayo, E. (1933). The Human Problems of an Industrial Civilization. Estados Unidos. Macmillan.*
- Weber, M. (1947). The Theory of Social and Economic Organization. Estados Unidos. Free Press.*