

ESBOZO HISTÓRICO DE LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN A PARTIR DE UN EJERCICIO DIALÉCTICO

José Alonzo Sahuí Maldonado*

Sahuí-Maldonado J.A. Esbozo histórico de la teoría de la organización a partir de un ejercicio dialéctico. Hitos de Ciencias Económico Administrativas 2007;13 (37):129-136.

RESUMEN

Cuando se estudia el desarrollo histórico de la teoría de la organización, se piensa que éste se ha dado como un proceso evolutivo que ha transitado de un plano inferior a uno superior. En este ensayo, partimos desde una óptica diferente, mediante un ejercicio dialéctico de los dos grandes sistemas administrativos: El mecanicista (prescriptivo-explicativo) y el organicista (descriptivo-explicativo), se hace un breve recorrido por las etapas más representativas de la teoría de la organización. Se concluye que, hasta la fecha, no hay todavía ningún planteamiento teórico que logre una síntesis completa de estas dos posturas.

Sahuí-Maldonado J. A. Historical Outline of the Organization Theory from a Dialectic Exercise. Hitos de Ciencias Económico Administrativas 2007;13 (37):129-136.

ABSTRACT

When studying the historical development of the organization theory, it can be perceived as an evolutionary process that has passed from a lower to a higher plan. In this essay, we present a different perspective. Through a dialectic exercise of the two greatest administrative systems: the mechanistic (prescriptive – explanatory) and the organicist (descriptive - explanatory), it was made a review of the most representative stages of the organization theory. It can be said that up today, there is not any theoretical statement that provides a complete synthesis of these two approaches yet.

Palabras Clave: Administración científica. Relaciones humanas. Enfoque estructuralista. Ambigüedad organizativa. Literatura de excelencia.

Key words: Scientific Administration. Human relations. Structuralist approach. Organizational ambiguity. Literature of excellence.

DIRECCION PARA RECIBIR CORRESPONDENCIA: Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Campeche. Correo electrónico: josesahui@yahoo.com.mx

La administración científica de las organizaciones.

Cuando la teoría de la organización aborda el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, la mayoría de sus estudios se enfrenta al dilema de diseñar modelos prescriptivos que sirvan como “marcos de referencia de posibles explicaciones sobre el funcionamiento de la realidad” (Davis y Newstrom, 2003, p. 37), ó caer en la exploración de espacios muy específicos de prácticas de comportamiento que

permiten comprender el por qué de una determinada organización, pero con la salvedad de que este conocimiento no puede ser generalizado ni replicado en otras organizaciones por lo que -para algunos autores- pierde validez y confiabilidad.

Este ejercicio dialéctico entre la modelización prescriptivo-explicativa y el análisis descriptivo-explicativo, puede ser claramente observado en el desarrollo histórico que ha seguido la teoría de la organización desde sus orígenes hasta la actualidad.

*Licenciado en Administración de Empresas, Instituto Tecnológico de Campeche. Maestro en Mercadotecnia y Doctor en Ciencias Administrativas por la Universidad del MAYAB. Profesor-Investigador de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Campeche.

Fecha de recibido: 2 de agosto 2007. Fecha de aceptación: 22 de septiembre de 2007.

La Teoría de la Organización es el conjunto de enfoques que han abordado el estudio de las organizaciones a lo largo del último siglo, bajo muy diversas orientaciones teóricas, niveles de análisis y procedencias disciplinarias. Es importante evitar la parcialidad de denominaciones que intentan establecer derechos de propiedad, al referirse a ella a partir del concepto que sintetiza sus intereses específicos de investigación: Comportamiento organizacional, desarrollo organizacional, cultura de las organizaciones, redes organizacionales, aprendizaje organizacional, poder en las organizaciones, etc., apelando a su procedencia disciplinaria: Sociología de las organizaciones, psicología organizacional, antropología de las organizaciones, economía de las organizaciones, etc. o destacando su origen geográfico y orientación paradigmática (Ibarra, 2003, p. 222).

Los orígenes de la teoría de la organización se remontan a finales del siglo XIX, con la aparición del concepto moderno de empresa y del acelerado desarrollo tecnológico imperante en esa época, cuando los problemas de la organización del trabajo se hicieron de tal manera evidentes, que se comenzó a demandar la profesionalización de una práctica que, durante mucho tiempo, estuvo basada en acciones de sentido común y carácter empírico.

La enorme contribución de Taylor radica en la aplicación a gran escala del método científico, para mejorar los métodos de producción en el taller y aunque no creía que la administración pudiera llegar a ser una ciencia exacta, en el mismo sentido que la física y la química, tenía la firme idea de que podía constituir un núcleo organizado de conocimientos... que podía ser enseñado y aprendido (Merrill, 1992, p. 17).

Los principales exponentes de la llamada administración científica: Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt, Russell Robb, Harrington Emerson, Alexander H. Church, Leon P. Alford, Henri Fayol, Frank B. Gilbreth, Oliver Sheldon, etc., siempre estuvieron motivados por generar un ambiente de investigación en sus áreas de trabajo, buscando promover la investigación en todas y cada una de las etapas del proceso fabril, con el propósito de determinar científicamente el mejor modo de hacer las cosas, el "one best way" (Urwick y Brech, 1986).

Las ventajas de la aplicación del método científico al

trabajo fabril, con respecto a las prácticas administrativas basadas en la experiencia y en el sentido común, fueron más que evidentes ya que se generalizaron las mejoras sistemáticas en los talleres, y se produjo una mayor eficiencia en la utilización de maquinaria, equipo, fuerza de trabajo, materiales, etc. Para el trabajador, las propuestas de la administración científica se tradujeron en una mejor selección de puestos, mayores oportunidades de avance, salarios más altos, mejores condiciones de trabajo, horas de trabajo apropiadas y una "ampliación del alcance de la iniciativa individual a través de mejores oportunidades de trabajo y aplicaciones de incentivos" (Rodríguez, 2000, p. 70). Iniciar el estudio de la teoría de la organización a partir de la escuela de la administración científica presenta dos elementos fundamentales: El primero deriva en el hecho de que ésta se constituye en el primer ejemplo de racionalización sistemática del trabajo, y de él surge el primer modelo prescriptivo-explicativo del comportamiento humano en el trabajo, el llamado "homo economicus":

Taylor fundamentaba este tipo de sistemas en su visión del hombre como homo economicus, mostrando con claridad su compatibilidad con la teoría económica clásica. Como señala William Foote Whyte: La gerencia también parece asumir que las máquinas y los trabajadores son similares, en la medida en la que ambos son normalmente agentes pasivos que deben ser estimulados para ponerse en acción. En el caso de las máquinas, la gerencia enciende la electricidad. En el caso de los trabajadores, el dinero ocupa el lugar de la electricidad (Ibarra, 2003, p. 226).

El segundo elemento se basa en que a pesar de que el modelo taylorista, tiene ya casi cien años de haberse desarrollado, es todavía al que más se recurre para explicar y/o manejar a las organizaciones y su componente esencial, las personas:

No acabamos de deshacernos de la racionalidad tecnicista dominante del one best way y de su fundamento filosófico y moral, el racionalismo positivista y científicista del siglo pasado, cuyos más ilustres representantes, desde Hegel a Lenin, pasando por Saint-Simon, Marx y Comte predijeron –cada uno a su manera– “el fin de lo político”, es decir, el advenimiento de la sociedad racional, sometida a sí misma y dueña de sí misma; la era de la transparencia social en la que, según la fórmula consagrada de

Saint-Simon, el gobierno de los hombres será remplazado por la administración de las cosas (Crozier y Friedberg, 1990, p. 22).

Con estas reflexiones no se pretende satanizar el modelo taylorista, que en su momento proporcionó innumerables beneficios a las organizaciones y a los mismos trabajadores; más bien, se pretende ampliar su radio de acción señalando que muchas investigaciones científicas mostraron que el comportamiento humano era (y es) tan complejo que difícilmente podría explicarse partiendo de un modelo tan determinista.

Las relaciones humanas en las organizaciones.

Una de las principales limitaciones de la escuela de la administración científica era su firme creencia en la teoría del “homo economicus”, es decir, que el único elemento motivador del comportamiento humano en las organizaciones era el factor monetario y que el trabajo era una mercancía que se compraba y vendía casi como cualquier cosa. Al respecto Chase (1966) señala lo siguiente:

El experimento de Hawthorne echó por tierra estas ilusiones y puso en claro que la única manera de hacer trabajar con ganas y ahínco a los obreros era a base de estos dos principios fundamentales y paralelos: primero, convencer al obrero de que su trabajo es importante, y de que él es importante también. Segundo, aceptar el hecho de que una fábrica es parte de la sociedad (p. 216).

En efecto, la escuela de las relaciones humanas, en contraposición con la escuela de la administración científica, señalaba que los trabajadores eran motivados también por factores no económicos, y de que el sentido de participación y la sensación de pertenencia a un grupo, eran fuerzas motivadoras del comportamiento más fuertes que el interés económico u otros satisfactores materiales. Etzioni (1972) señala que:

Mayo y sus colaboradores descubrieron que: 1) la cantidad de trabajo desarrollada por un obrero (y por tanto el nivel de eficiencia y la racionalidad de la organización) no viene determinada por su capacidad física, sino por su “capacidad social”; 2) las consideraciones no-económicas desempeñan un papel central en la determinación de la motivación y en la felicidad del obrero; 3) la más alta especialización no es de ninguna manera la forma

más eficiente de la división del trabajo, y 4) los obreros no reaccionan a la administración y a sus normas y consideraciones como individuos, sino como miembros de grupos (p.57).

La importancia de la obra de Elton Mayo, Kurt Lewin, Roethlisberger y Dickson de la escuela de las relaciones humanas se basa en la evidencia que mostraron al estudiar, las condiciones reales que afectan el comportamiento humano en el trabajo, demostrando la necesidad de comprender las, a veces, contradictorias motivaciones humanas y las reacciones que de manera grupal se toman con respecto a la organización. En este sentido, cabe señalar que:

La administración, en cualquier planta de éxito continuo, no está relacionada con los trabajadores individualmente, sino siempre con los grupos de trabajo. En todo departamento que mantiene su funcionamiento, los trabajadores se han constituido, conocedores o no de ello, en un grupo con costumbres, obligaciones, rutinas e incluso rituales apropiados; y la administración tiene éxito (o fracasa) en proporción a la aceptación sin reservas como autoridad y jefatura por parte del grupo (Mayo, 1945).

El descubrimiento de la importancia de las agrupaciones sociales, permitió el desarrollo del concepto de la organización informal, en las que se “ubican las relaciones interpersonales gobernadas por la lógica de los sentimientos, esto es, por los sistemas de ideas y creencias que expresan los valores propios de los grupos de trabajo” (Ibarra Colado, 2003, p. 170), y éstas se convirtieron en la respuesta del trabajador y de su grupo de trabajo, ante las presiones de la organización formal, que incluyen “las normas, políticas y reglamentos que definen el comportamiento esperado dentro de la empresa” (p. 170).

Es a partir de esta escuela que se llega al reconocimiento de las funciones esenciales que toda empresa debe lograr, y que Etzioni (1972) ha señalado como “racionalidad y felicidad: El dilema de la organización”. La racionalidad de la organización, que se verifica con el cumplimiento del objetivo por el cual fue creada; y la felicidad del trabajador, que se obtiene proporcionándole un motivo de satisfacción por lo que hace. No obstante el reconocimiento de estas dos funciones esenciales por parte de la escuela de las relaciones humanas, el dilema planteado por Etzioni

aún no ha podido ser resuelto.

En la búsqueda de encontrar un equilibrio frente a estos elementos aparentemente contradictorios, la obra de Barnard (1938) proporciona una nueva definición de la organización: Un “sistema social cooperativo”, en donde los individuos se constituyen en el factor estratégico. Según Barnard, reconociendo el comportamiento de cada trabajador, las funciones del administrador deberían ser las de distribuir satisfacciones, ya sea en forma de dinero, prestigio, etc., con el objeto de lograr su cooperación para llevar a cabo los objetivos propios de la empresa.

Barnard y la escuela de las relaciones humanas señalan que su objeto de estudio ya no se circunscribe a las empresas fabriles, sino que los principios administrativos pueden aplicarse a cualquier tipo de organización. De esta forma, la teoría de la organización empieza a contar con teorías provenientes de la sociología, la antropología y la psicología.

Uno de los ejemplos más notables de lo valioso de la multidisciplinariedad en la teoría de la organización lo constituye la obra de Mary Parker Follet, quien -según señalan Urwick y Brech (1986)- en su libro *La historia del management*:

Abandonó el estudio de las instituciones políticas por el estudio de las empresas industriales, porque vió claramente que los principios de la organización humana deben ser de aplicación universal o no son principios verdaderos. Entre los hombres de negocios que estaban experimentando en relación al management industrial con principios científicos, halló el material más prometedor para el nuevo pensamiento: El único laboratorio de investigación disponible que estaba realizando una obra original en relación con los problemas políticos (p. 14).

Parker (1933) parte de la premisa, de que el conflicto no es la expresión de diferencias entre los trabajadores y la autoridad, sino del fracaso de éstos en lograr que sus diferencias contribuyan al mejoramiento de una causa común. Esta autora señala que:

Las diferencias son importantes, representan lo específico, lo individual, la contribución que cada miembro de un grupo es capaz de hacer para su progreso. Pero...únicamente si las diferencias están integradas formando un nuevo conjunto, en el cual

cada uno se encuentra plenamente satisfecho en el cumplimiento de sus propios deseos, hay un grupo real de opinión (pp. 48-49).

Lo novedoso de esta concepción del conflicto es que permite establecer un vínculo entre las demandas de la organización informal y las exigencias de la organización formal, con el objeto de que, mediante el entendimiento de ambas partes, surja un elemento unificador.

El enfoque estructuralista y las organizaciones.

La primera respuesta sería, completa y convincente al dilema entre la racionalidad que busca la organización formal y la felicidad a la que aspira la organización informal, la brindó el enfoque estructuralista, destacando entre sus autores, la obra de Max Weber, que sintetiza las aportaciones de la administración científica y de las relaciones humanas. El sociólogo alemán, mediante su concepto de legitimación: “La aceptación del ejercicio del poder porque está de acuerdo con los valores sostenidos por los súbditos” (Etzioni, 1972, p. 92), logra conciliar las diferencias existentes entre la organización formal e informal al definir la autoridad como el poder legítimo, brindando así un punto de encuentro a estos dos elementos aparentemente antagónicos.

La creación de la teoría de la burocracia como elemento explicativo del proceso histórico de la autoridad, desde una base tradicionalista a una carismática y a una burocrática (basada en reglamentos) señala todo un procedimiento de “cómo controlar a los participantes de manera que se eleve al máximo la efectividad y la eficiencia y se reduzca al mínimo la insatisfacción que produce esta misma necesidad de control” (p. 90).

La connotación negativa que la palabra burocracia tiene hasta nuestros días, se debe a la interpretación funcionalista que Talcott Parsons, hizo de este vocablo al cambiarlo de instrumento metodológico para explicar una realidad histórica a un modelo administrativo posible de alcanzar. Se ha aludido insistentemente a este problema como la “parsonización de Weber” (Ibarra Colado, 2003, p. 228).

Weber, ofrece la idea de una racionalidad propia de la organización, que se legitima en el ejercicio eficaz y eficiente del proceso administrativo, diferente de la autoridad carismática o tradicional, que utilizan

consideraciones basadas en cuestiones políticas, de clase social y/o familiares.

La racionalidad organizacional se convirtió en el instrumento que justificaba, mediante el ejercicio eficaz y eficiente de los recursos de la empresa, los actos administrativos que en ella se realizaban. Pero el aumento de la racionalidad en las organizaciones no se constituyó en la panacea que muchos esperaban; aunque la racionalidad elevó considerablemente la productividad en las organizaciones, ésta se realizó con un gran costo social y humano, convirtiendo a los individuos en simples engranajes de esa gran maquinaria social que es la organización. A este respecto, Etzioni (1972) señala que:

Weber se da cuenta de la fragilidad de la estructura racional. No solamente hay presiones constantes de fuerzas exteriores que alientan al burócrata a seguir normas distintas de las de la organización, sino que el mismo compromiso del súbdito con las reglas burocráticas tiende a declinar. Se da aquí un dilema típico de la organización. Para que ésta sea efectiva exige una clase especial de legitimación, racionalidad y estrechez de alcances. Pero la capacidad de aceptar órdenes y reglas como legítimas, especialmente cuando repugnan a los propios deseos –caso frecuente en las burocracias– exige un nivel de abnegación difícil de mantener. Por eso las organizaciones burocráticas tienden a caer o en la dirección carismática o en la tradicional (pp. 94-95).

Otros autores de la corriente estructuralista hicieron aportaciones muy valiosas a la teoría de la organización. A Parsons (1956), se le debe en gran medida el acercamiento de la sociología al estudio de las organizaciones.

Otra aportación de este autor fue su conceptualización de las organizaciones como sistemas sociales orientados al cumplimiento de una función social determinada; Parsons clasifica a éstas, en cuatro tipos fundamentales:

1. Organizaciones orientadas a la producción económica.
2. Organizaciones que responden a finalidades políticas.
3. Organizaciones de integración, y
4. Organizaciones de mantenimiento de normas.

Con esta clasificación, la teoría de la organización comienza a realizar ejercicios comparativos entre los distintos tipos de organizaciones.

Una de las derivaciones de esta propuesta, es el surgimiento del llamado enfoque de la contingencia, su “propósito esencial era descubrir las relaciones causales que permitieran explicar el impacto del contexto en la estructura y el funcionamiento de las organizaciones, este conocimiento ayudaría a determinar el diseño más apropiado de la organización, para facilitar su desempeño eficaz” (Ibarra, 2003, p. 176).

Este enfoque innovador le brindó a la teoría de la organización otro elemento de síntesis, permitiendo amalgamar las aportaciones de Weber y Parsons a casos concretos y específicos.

Las corrientes actuales de la teoría de la organización.

En la actualidad, la teoría de la organización aún continúa en la búsqueda de modelos y/o teorías que le permitan explicar el por qué y el cómo del comportamiento humano en las organizaciones. A pesar de los beneficios del enfoque estructuralista y su derivación más influyente, el movimiento contingente desembocó en un determinismo de las organizaciones, derivado de su dependencia con respecto al contexto en el cual fue creado.

Esta postura, olvidó que “las organizaciones han sido creadas esencialmente por los individuos para resolver sus problemas particulares” (Ibarra, 2003, p. 198) y que éstos son tan importantes para el análisis organizacional como lo es el sistema social del que forman parte. De hecho, el problema de la postura contingente es que no consideró la contingencia en el sujeto, sino la del contexto organizacional, convirtiéndolo en un simple espectador de las diferentes prácticas administrativas que se presentaban en la organización.

Una de las principales vertientes del determinismo es la llamada ecología organizacional que:

Centra su atención en los procesos de creación, cambio y desaparición de las organizaciones, considerando las restricciones impuestas por su medio ambiente. Los procesos de selección natural funcionan como mecanismos que determinan, a lo largo del tiempo, las características de las poblaciones de organizaciones, pues influyen

decididamente en la supervivencia o muerte de cada uno de sus miembros, atendiendo a su capacidad de adaptación natural (Ibarra, 2003, p. 185).

El enfoque llamado nuevo institucionalismo, incluyó en su análisis una variable particularmente importante para este trabajo: El factor político-cultural, como elemento que produce la estructura de la organización. Desafortunadamente, este enfoque también considera al sujeto como un ente pasivo, que participa en el ejercicio diseñado por la estructura organizativa, pero no es capaz de intervenir y producir cambios en dicha estructura.

En contraposición a esta corriente determinista que privilegiaba el análisis de las estructuras, surge la teoría de la racionalidad limitada de Herbert A. Simon, que conduce el interés de los teóricos de la organización a los procesos decisorios, otorgando de esta manera a los individuos, el papel activo que el enfoque contingente no les había proporcionado. Rosanas (2001) en su artículo «La esencia de la dirección», señala que:

Simon se da cuenta de que los seres humanos tienen severas limitaciones para comportarse como animales racionales, tal como supone la definición clásica. El modelo "racional" de toma de decisiones, por el que la persona sabe definir perfectamente un problema, conoce todas las alternativas de acción posibles, es capaz de calcular sus consecuencias y es capaz de valorarlas "a priori" de acuerdo con la satisfacción que le producirán "a posteriori", no se da en la realidad. A pesar de lo cual, los seres humanos intentan ser racionales. Esto es la racionalidad limitada: Un comportamiento que intenta ser racional, pero que solo lo es de manera limitada; quizá por ello no consiguen optimizar ni escoger lo que sería mejor para ellos, sino que únicamente son capaces de decidir de manera satisfactoria –es decir, buscando una alternativa que sea suficientemente buena "a priori"- y desarrollándola, en lugar de buscar otra mejor (pp. 50-51).

La importancia del concepto de la racionalidad limitada estriba en dos puntos: Primero es que demuestra lo absurdo que a veces resulta argumentar ciertos ejercicios de la autoridad, bajo el criterio de una racionalidad organizativa, cuando en la práctica éstos obedecen a otro tipo de razones.

El segundo punto es que con la racionalidad limitada,

Simon dota al comportamiento del trabajador de un componente activo, a partir del cual éste comienza a ser considerado, ya no como un simple espectador de los procesos administrativos, sino como un actor capaz de tomar decisiones que afectan a la organización.

Gracias a la obra de Simon, surge una corriente que pretende superar el determinismo del movimiento contingente, reconociendo la importancia de los procesos de toma de decisiones en que participan los individuos. Esta corriente, que privilegia el análisis del comportamiento humano en las organizaciones, tiene su primera aproximación teórica a partir de la teoría de la dependencia de recursos de Pfeffer y Salancik (citados por Ibarra, 2003) que:

Considera a las organizaciones como arenas o mercados en los que diversos grupos se enfrentan, conspiran, combaten y negocian entre si. Estas relaciones perfilan una estructura de dominación, que garantiza la obtención de los recursos necesarios para cumplir con aquellos objetivos que han sido acordados o impuestos al conjunto de la organización (pp. 188-189).

Otra aproximación es el concepto de redes organizacionales, que pone énfasis en el estudio de las colaboraciones e intercambios de los diferentes actores organizacionales, generando con esto la necesidad de crear organizaciones más atentas a las exigencias y demandas de los trabajadores.

Estas dos corrientes de la teoría de la organización, cuentan actualmente con una gran cantidad de teóricos que han desarrollado dos campos de estudio muy diferentes:

1. El conjunto de aportaciones que engloba lo que se conoce como las teorías de la ambigüedad organizativa, que pretenden explicar algunos elementos irracionales que se presentan en las organizaciones y que antes no habían sido considerados. Un ejemplo de esto son los llamados "sistemas flojamente acoplados" de Weick (1982) que establece que lo que priva en la mayoría de las organizaciones es una especie de atmósfera de anarquía organizada, algo similar al concepto de la "mano invisible" de Adam Smith.
2. La llamada literatura de excelencia "enfoque que

ha establecido a lo largo de la última década las premisas básicas para gobernar el comportamiento de los individuos en las organizaciones, inventando y recreando sus identidades” (Ibarra, 2003, p. 194).

El problema de este campo de estudio, consiste en el hecho de ser una vertiente claramente prescriptiva, figurativa y exaltadora de una imagen de la organización que no siempre se apega a la realidad. Sus estudios, más que científicos, terminan siendo siempre justificatorios. En la literatura de excelencia se ubican conceptos como: Aprendizaje organizacional, reingeniería de procesos y administración del cambio e innovación tecnológica. Esta vertiente esconde una trampa potencial ya que transfiere la responsabilidad de los resultados de su aplicación, a la buena o mala implantación del modelo utilizado, así como, a la poca disposición de los trabajadores, eludiendo de esta manera el axioma administrativo de “la responsabilidad compartida”.

La teoría de la organización ha mantenido un ejercicio dialéctico entre lo que los diferentes autores han nombrado como: Organización formal/organización informal, estructuras/comportamientos y sistema/actor. Esta dicotomía se agudiza aún más debido a su carácter netamente multidisciplinario. Lo que conduce a poner en tela de duda cualquier planteamiento teórico que pretenda modelizar la realidad observada dentro de las organizaciones.

REFERENCIAS

- Barnard, Ch. La teoría de la autoridad. En Merrill, H. Clásicos en administración (pp. 381-399). Limusa. México, 1938.
- Crozier, M. y Friedberg, E. El actor y el sistema: Las restricciones de la acción colectiva. Alianza Editorial Mexicana. México, 1990.
- Chase, S. El estudio de la humanidad. Unión Tipográfica Editorial Hispanoamericana (UTEHA). México, 1966.
- Davis, K. y Newstrom, J. Comportamiento humano en el trabajo. McGraw-Hill Interamericana. México, 2003.
- Etzioni, A. Organizaciones modernas. Unión Tipográfica Editorial Hispanoamericana (UTEHA). México, 1972.
- Ibarra Colado, E. La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y Unión de Universidades de América Latina. México, 2003.
- Mayo, E. Hawthorne y la Western Electric Company. En Merrill, H. Clásicos en administración (pp. 361-377). Limusa. México, 1945.
- Merrill, H. Clásicos en administración. Limusa. México, 1992.
- Parker F., M. Coordinación. En Merrill, H. Clásicos en administración, pp. 291-304. Limusa. México, 1933.
- Rodríguez Valencia, J. Introducción a la administración con enfoque de sistemas. Ediciones contables, administrativas y fiscales, S.A. (ECAFSA). México, 2000.
- Rosanas , J. La esencia de la dirección. Revista de antiguos alumnos, junio de 2001 (pp. 46-54). IESE. España, 2001.
- Urwick, L. & Brech, E. La historia del management. Orbis. España, 1986.
- Weick, K. Psicología social del proceso de organización. Fondo Educativo Interamericano. México 1982.



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica de Ciencias
Económico Administrativas



OBJETIVO

Formar, capacitar y / o actualizar a los jóvenes, técnicos y profesionales que así lo requieran, así como a la población incorporada al mercado laboral que requieren de estudios superiores para alcanzar el nivel de licenciatura o posgrado, adquiriendo así mayores niveles de competitividad". Además de ofrecer a la población en general programas de actualización y formación para integrarse al desarrollo socio-cultural, político y económico del estado y el país.

...ir un espacio abierto para la formación
... que propicie el aprendizaje permanente y
... tivo en los educandos y que coadyuve a la
integración de los sujetos con los valores necesarios
para la convivencia, la vida democrática y el

VISION

El SEAD-UJAT, asume como fin esencial "Impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad que satisfagan prioritariamente las necesidades planteadas por el desarrollo económico, social y cultural del Estado de Tabasco". Haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información, la telecomunicación y la informática hasta el desarrollo de sistemas virtuales que permitan acortar distancias y establecer un sistema de educación de alta calidad.

Informes:

Coordinación de Educación a distancia.
Edificio de Investigación y Posgrado DACEA
Av. Universidad s/n. Zona de la Cultura. C.P. 86000
Tel 993 3120355 y 3121227 Ext. 114