



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública

Material Didáctico Proyectable para la Unidad de Aprendizaje: Teoría de la Administración Pública

Unidad 3 Temas 3.2, 3.3, 3.4, 3.5

Elaboró: Dra. en C. S. María de los Dolores Leticia Contreras Orozco

Periodo 2023A

- **Objetivo:** Analizar el proceso para la conformación de una teoría de la administración pública, mediante el estudio de las escuelas de la administración científica, de las relaciones humanas, la burocrática, la teoría organizacional, el enfoque sistémico y la elección pública, para comprender la estructura conceptual y teórica de los diversos enfoques examinando sus principales premisas, contribuciones y limitaciones en el campo disciplinario.

Conocimientos: Teoría organizacional

Enfoque clásico

Enfoque de las relaciones humanas

Escuela burocrática

MARCO TEÓRICO DE LAS ORGANIZACIONES

ORGANIZACIONES: Son unidades sociales o agrupaciones humanas deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos (Etzioni, 1965).

Características: división del trabajo, del poder, de las responsabilidades, de la comunicación. Presencia de uno o mas centros de poder. Sustitución de personal.

OTRAS DEFINICIONES



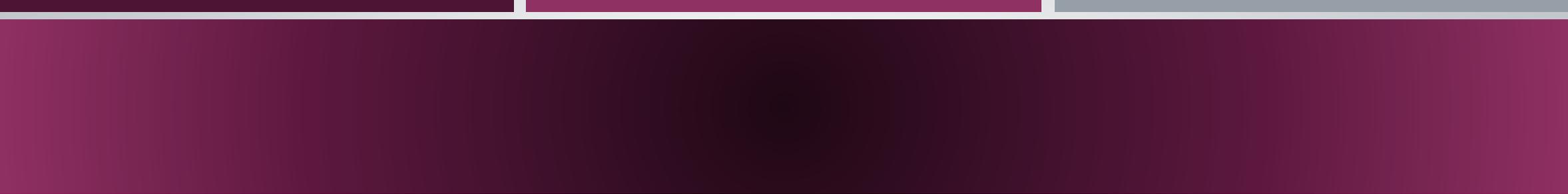
- March y Simon: las organizaciones son consideradas como medios para alcanzar metas y objetivos. Tienen por objeto equilibrar las fuerzas que debilitan la colaboración humana tratando de minimizar el conflicto y disminuir la significación del comportamiento individual.
- Max Weber: Es una relación social cerrada que delimita por medio de normas la admisión de extraños siempre y cuando su orden sea implantada por la acción de individuos específicos (cabeza).
- Richard Scott: Son colectividades que han sido establecidas para la persecución objetiva y relativamente específica de metas.



ENFOQUE CLÁSICO

En este enfoque se encuentran Taylor y Fayol. La teoría de la organización tradicional o clásica se basa en algunas concepciones que son pilares:

- a) Concepción formalista de la empresa (puestos, funciones, relaciones de coordinación, jerarquía)
- b) Concepción mecanicista del operario
- c) Concepción naturalista de la división del trabajo físico y mental
- d) Concepción hedonista de la motivación (la motivación básica es el salario y el rendimiento del trabajador depende de la cuantía del salario)

- 
- De este enfoque surge la concepción de organización formal.
 - El enfoque clásico contiene una teoría de la motivación y otra de la organización.
 - El Fayolismo y el Taylorismo son pilares de este enfoque y son complementarios.
 - Mientras Taylor se enfocó en el problema de la eficiencia en el taller, Fayol tomó el mismo tema pero a nivel de la administración y la dirección.

ELEMENTOS DE IDENTIFICACIÓN Y COMPARACIÓN CON OTROS ENFOQUES

- Concepto de organización
- Organización formal
- Relación administración-empleados
- Identidad de intereses
- Sistema de incentivos
- Monetarios
- Concepto de naturaleza humana
- Hombre económico

ENFOQUE DE LAS RELACIONES HUMANAS



- Surgió como reacción al enfoque clásico formal.
- La administración científica y las relaciones humanas eran opuestas en muchos aspectos.
- Este enfoque sugiere que: la organización más satisfactoria sería más eficiente, que los trabajadores no serían felices en una organización fría, formal, racional.
- Este enfoque tiende a buscar el equilibrio entre los fines de la organización y las necesidades de los trabajadores.



DOS CONCEPTOS CLAVE

ORGANIZACIÓN FORMAL

Deriva de la serie de factores considerados por la administración científica.

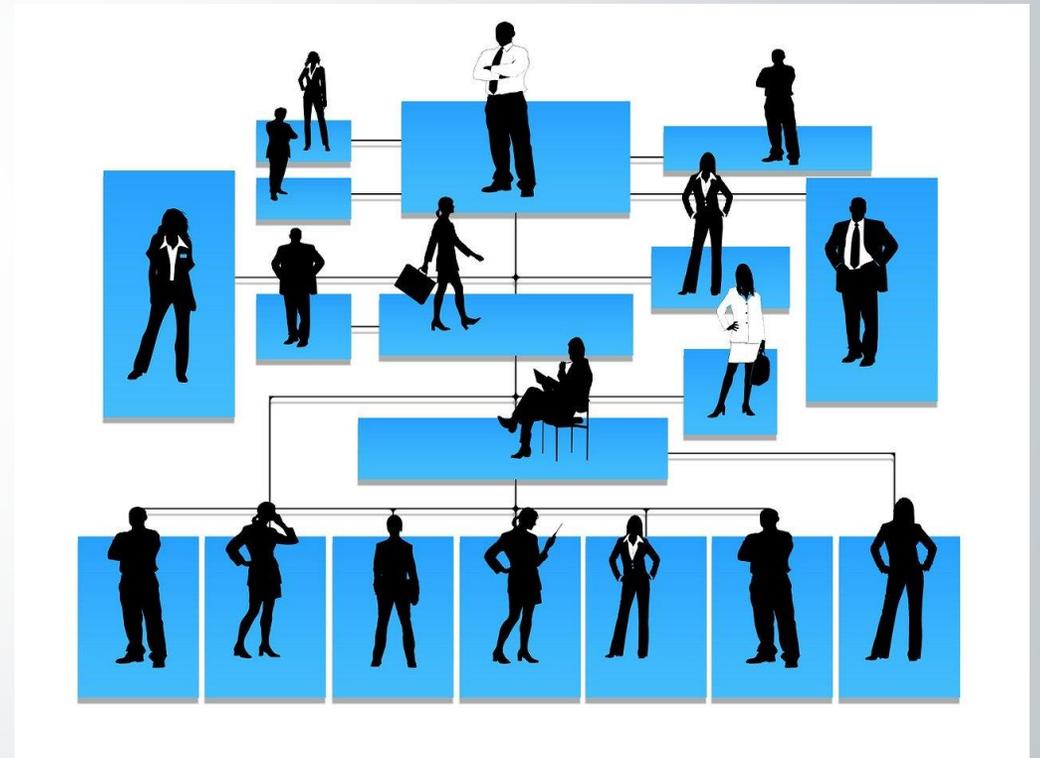
Se refiere al esquema de organización designado por la administración: división del trabajo, poder de control, reglas sobre salarios, sanciones, etc.

ORGANIZACIÓN INFORMAL

Se refiere a las relaciones sociales que se desarrollan entre los directivos y los empleados por encima de las formales establecidas por la organización.

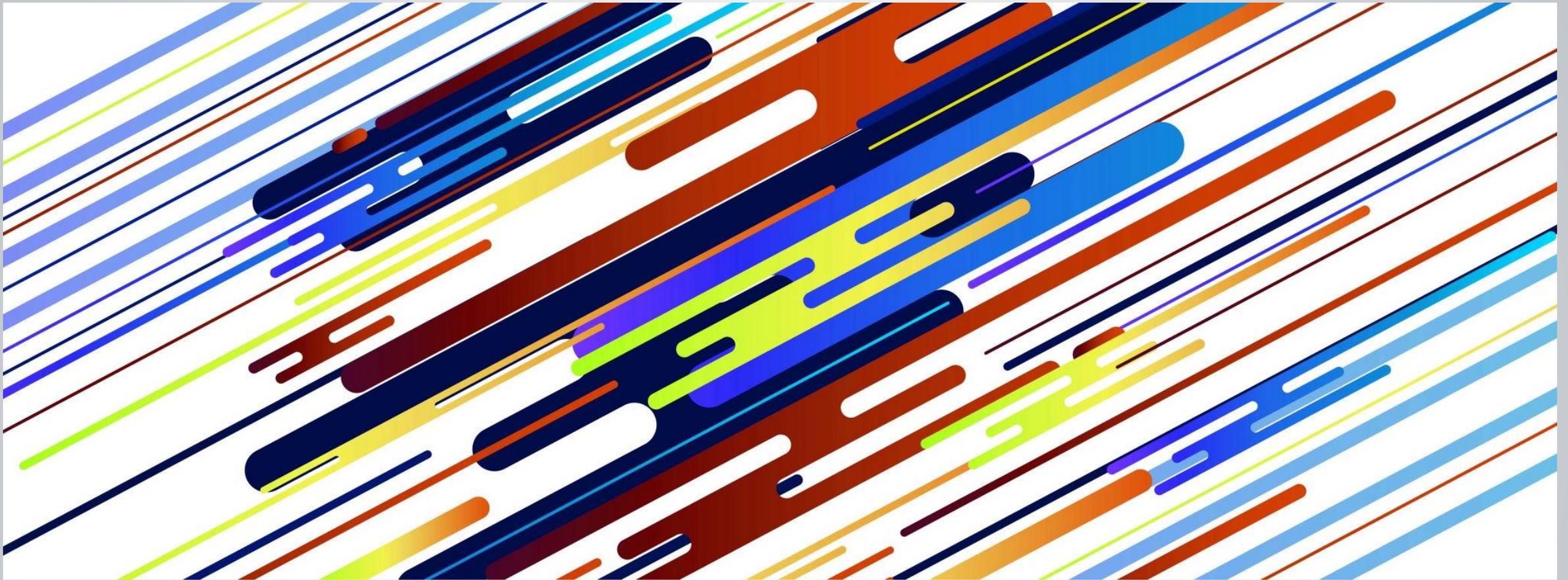
CONCLUYENDO

- Surge como reacción al enfoque clásico
- Resalta los elementos emocionales no planeados en la conducta de la organización.
- Descubrió el significado de las agrupaciones sociales y de la amistad de los trabajadores en la organización.
- Señala la importancia de la jefatura en la organización y de la comunicación y la participación emocionales.
- De este enfoque deriva la concepción de organización informal.



ELEMENTOS DE IDENTIFICACIÓN Y COMPARACIÓN CON OTROS ENFOQUES

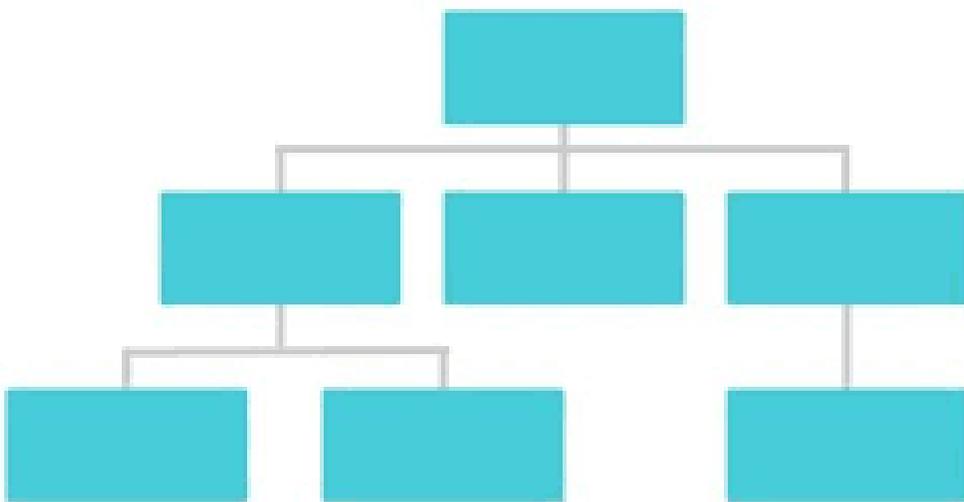
- Concepto de organización
- Organización informal
- Relación administración-empleados
- Identidad de intereses
- Sistema de incentivos
- Psicosociales
- Concepto de naturaleza humana
- Hombre social



ESCUELA BUROCRÁTICA (ENFOQUE ESTRUCTURALISTA)

- Es una síntesis de la escuela clásica y de las relaciones humanas.
- El análisis organizacional incluye:
 - a) Los elementos tanto formales como informales.
 - b) El campo de los grupos y las relaciones entre tales grupos dentro y fuera de la organización.
 - c) Las jerarquías inferiores y superiores.
 - d) Las compensaciones materiales y sociales y los efectos de unas y otras.
 - e) La integración entre la organización y su medio.
 - f) Organizaciones laborales y no laborales.

PRINCIPAL REPRESENTANTE: MAX WEBER



- Las organizaciones son burocracias, establecen normas y necesitan hacerlas cumplir, emiten órdenes que deben ser obedecidas para que las organizaciones funcionen efectivamente.
- Emplea la palabra **poder** para referirse a la capacidad de inducir a la aceptación de órdenes; **legitimación** para referirse a la aceptación del ejercicio de poder; **autoridad** para indicar la combinación entre ambas.

TIPOLOGÍA DE LA AUTORIDAD

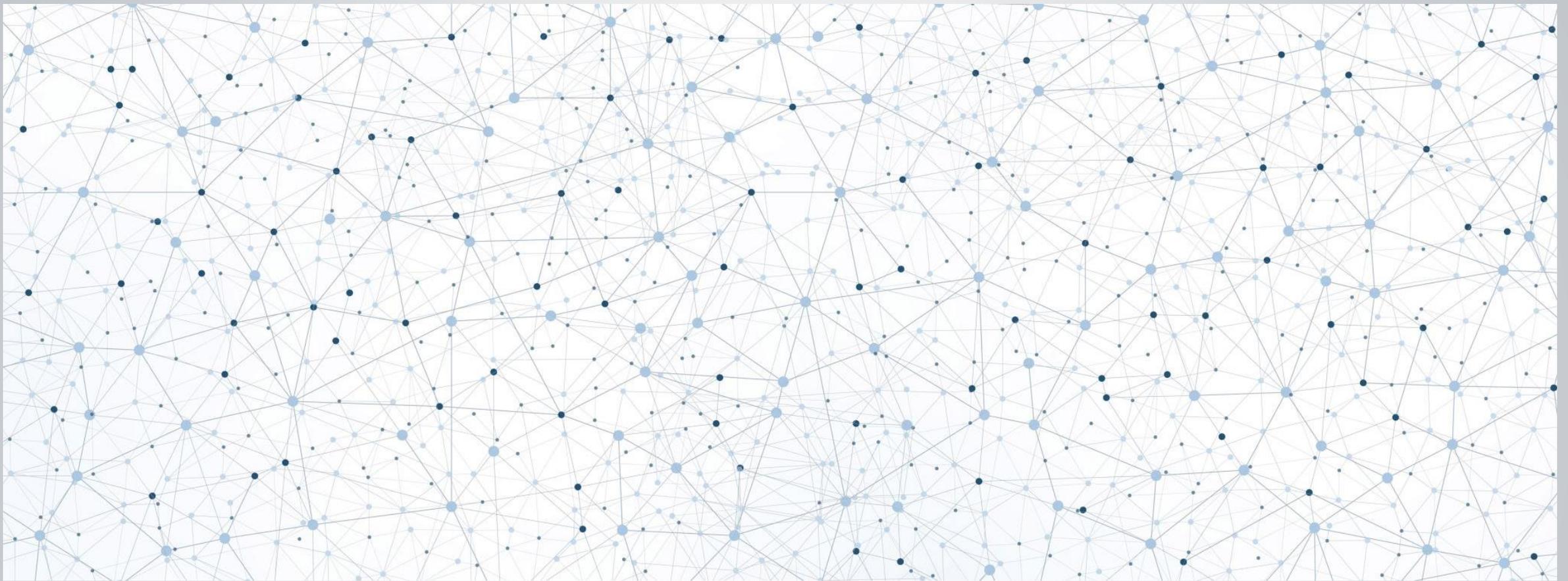
- A. TRADICIONAL**, cuando los súbditos (subordinados) aceptan las órdenes de los superiores por considerarlas justificadas porque esa es la forma en que las cosas se han hecho siempre.
- B. RACIONAL-LEGAL O BUROCRÁTICA**, cuando los subordinados aceptan un reglamento como justificado porque está de acuerdo con una serie de reglas más abstractas que ellos consideran legítimas.
- C. CARISMÁTICA**, los subordinados aceptan las órdenes de un superior a causa de la influencia de su personalidad.

ESTRUCTURA BUROCRÁTICA (WEBER)

1. Una organización continua de funciones oficiales ligadas por reglas.
2. Una esfera específica de competencia.
3. La organización de oficinas sigue el principio de jerarquía.
4. Las reglas que regulan la conducta de una oficina pueden ser técnicas o normas.
5. Es cuestión de principios que los miembros del equipo administrativo estén totalmente separados de la propiedad de los medios de producción o administración.
6. Una ausencia completa de apropiación de los puestos oficiales por el titular.
7. Los actos administrativos, las reglas, las decisiones se formulan y registran por escrito.

ELEMENTOS DE IDENTIFICACIÓN Y COMPARACIÓN CON OTROS ENFOQUES

- Concepto de organización
- Relación administración-empleados
- Sistema de incentivos
- Concepto de naturaleza humana
- Sistema deliberadamente construido
- Conflictos inevitables
- Mixtos
- Hombre organizacional



ENFOQUE SISTÉMICO



SISTEMA

Es un todo organizado compuesto por dos o mas componentes o subsistemas interdependientes y delineado por los límites de su ambiente.

TIPOS DE SISTEMAS

CERRADOS

- Equilibrio estático
- Entropía (desorden, desorganización, falta de estructura)

ABIERTOS

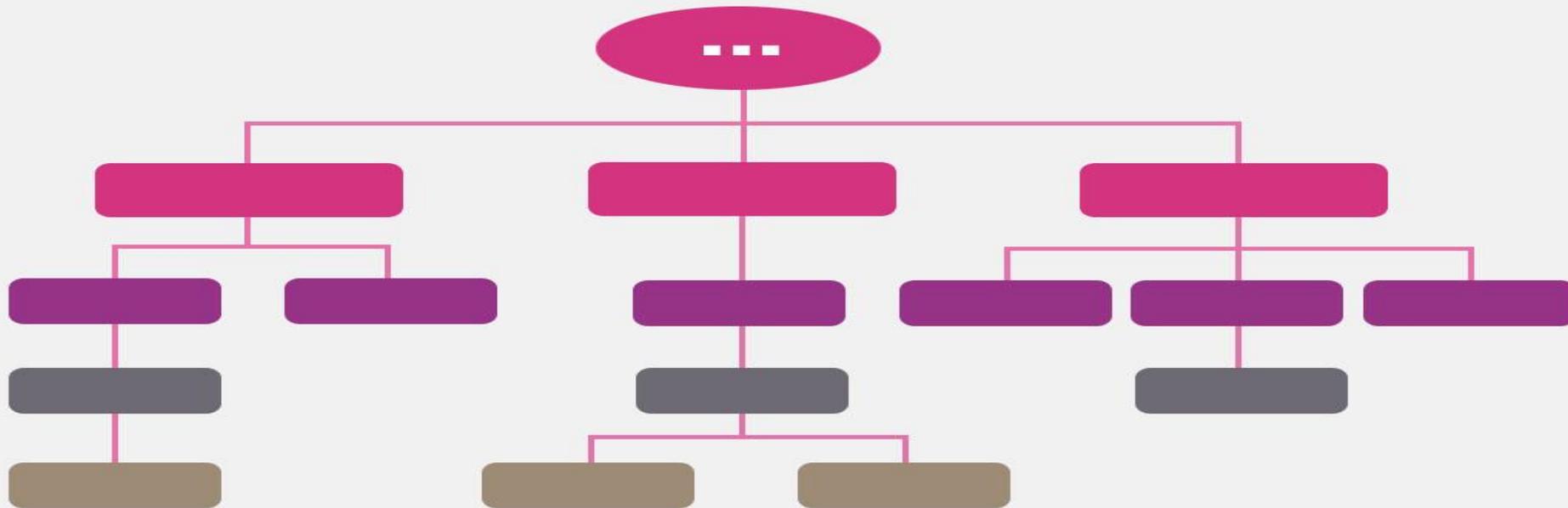
Reconoce que los sistemas biológicos o sociales se encuentran en una relación dinámica con su ambiente y reciben diferentes entradas en forma de materiales, energía e información, lo que permite eliminar la entropía.

Sistema Abierto

y

Sistema Cerrado

ORGANIZACIÓN FORMAL

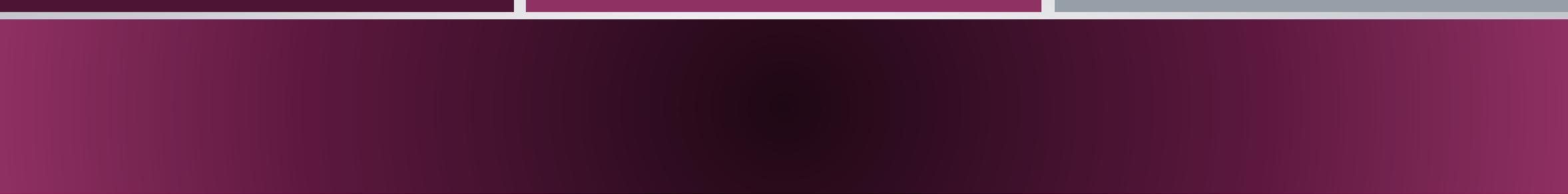


talenmo
TALENTO EN MOVIMIENTO



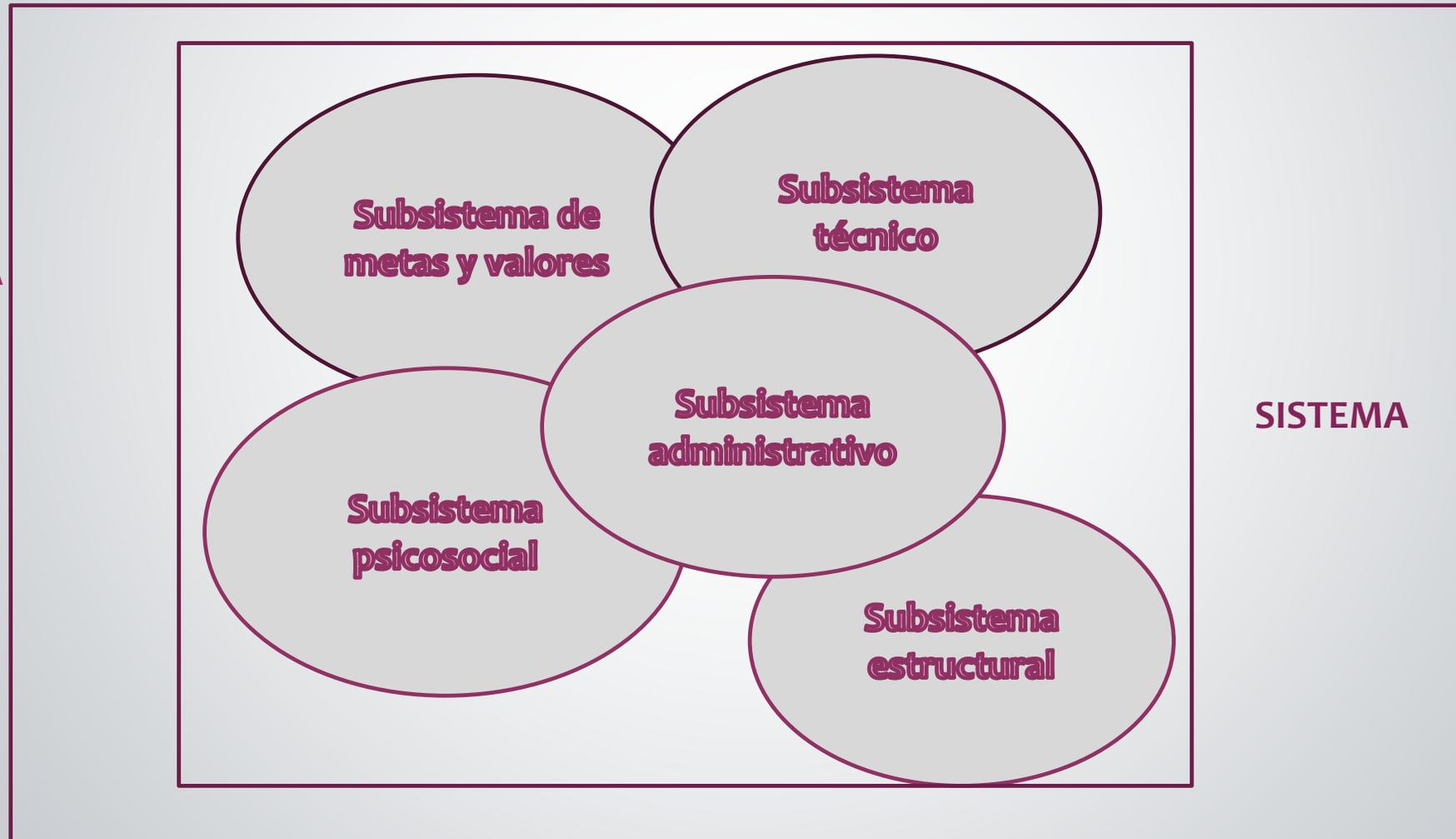
CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA ABIERTO

1. Importación de energía. Ingreso de energía que se puede manifestar a través de personas o de materiales.
2. Aporte intermedio. Es el trabajo que se desarrolla en las organizaciones, el ingreso de energía se altera cuando se procesan los materiales.
3. Salidas. Cualquier cosa que sale de la organización (producto, bien, servicio), puede ser utilizada o consumida o rechazada por el medio exterior.
4. Sistema como ciclo de eventos. Envío de productos al medio.
5. Entropía negativa. Proceso de organización mas completo y de capacidad para transformar los recursos a través de la importación continua de energía que al entrar dentro de un sistema, **elimina la tendencia hacia el desorden, atacando directamente la desinformación y el caos.**

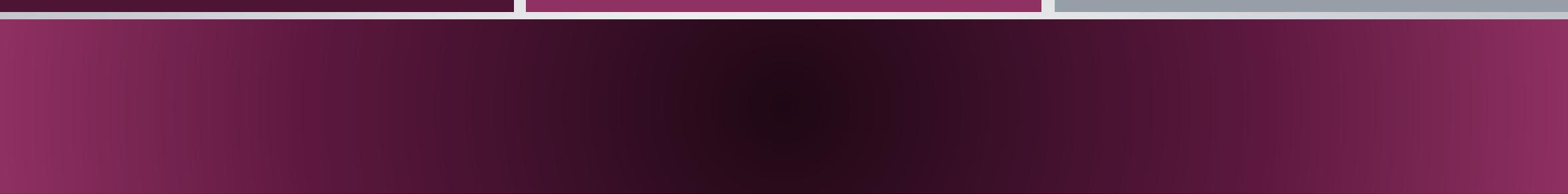
- 
6. Entrada de información, retroalimentación y proceso de codificación.
 7. Estado constante y homeostasis dinámica. Cuando el sistema tiende a mantener un carácter básico estable controlando factores externos.
 8. Diferenciación. Especialización y descripción de funciones de los cargos.
 9. Equifinalidad. Cuando en las organizaciones existen múltiples medios para los mismos fines.
 10. Varios subsistemas.

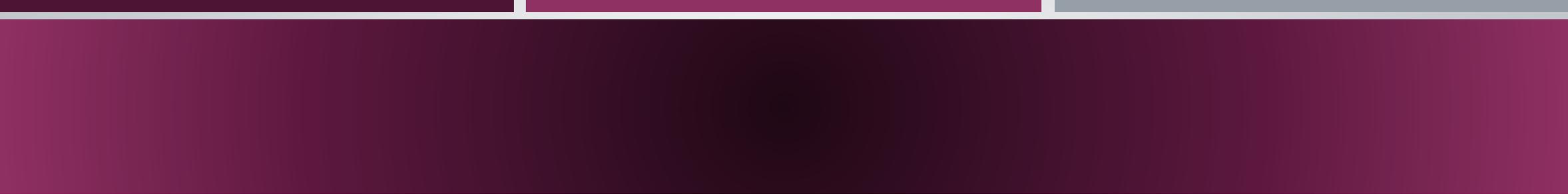
JERARQUÍA DE LOS SISTEMAS Y PRINCIPALES SUBSISTEMAS

SUPRASISTEMA

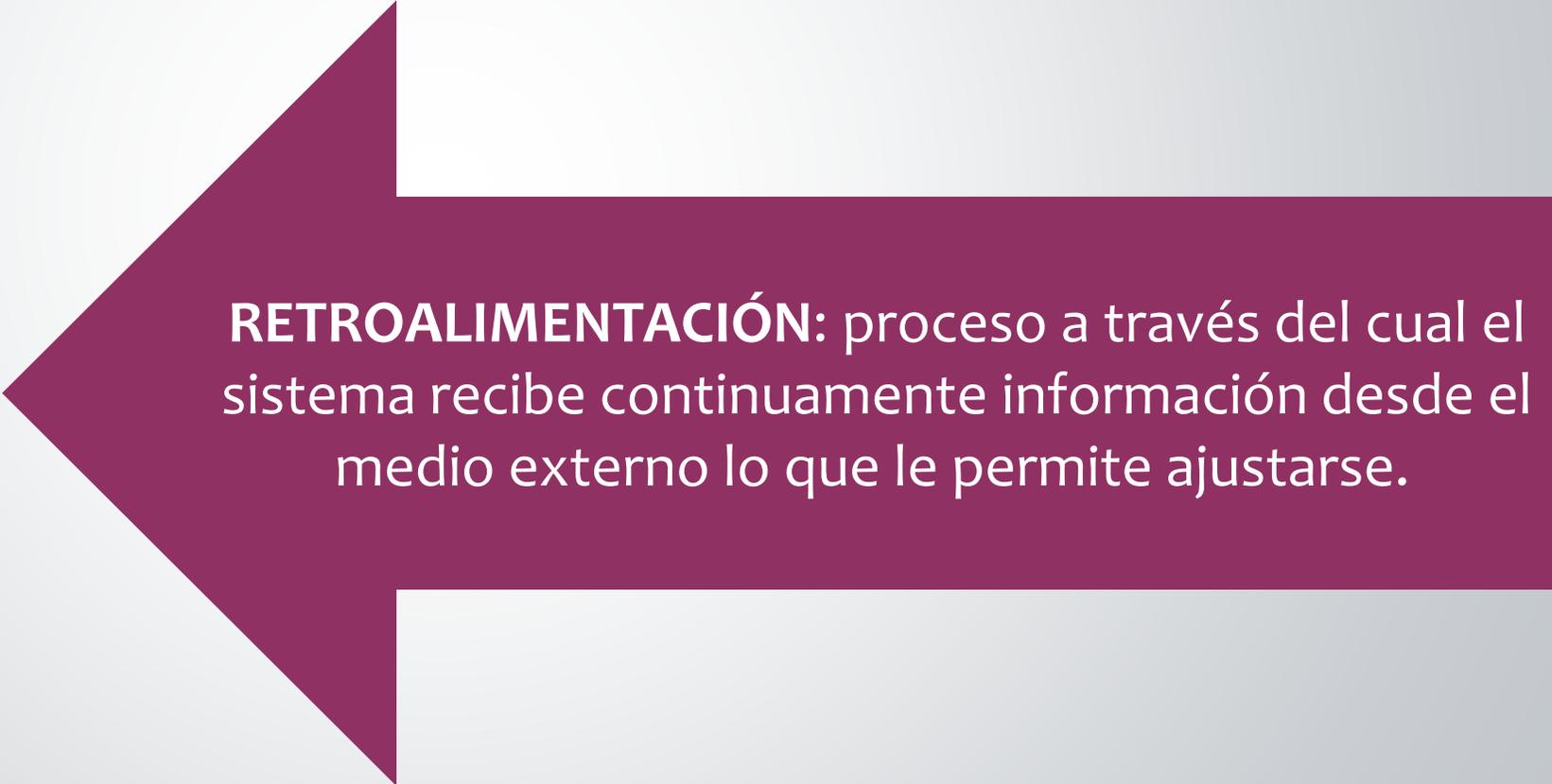


SISTEMA

- 
- Subsistema de metas y valores. Debe cumplir ciertos objetivos determinados por el sistema general en función de la sociedad.
 - Subsistema técnico. Se refiere a los conocimientos necesarios para el desarrollo de las tareas requeridas por la organización.
 - Subsistema psicosocial. Compuesto por individuos o grupos en interacción, atendiendo a su conducta, motivación, etc. y que es afectado por los sentimientos, valores y aspiraciones de los miembros de la organización.
 - Subsistema estructural. Se refiere a la forma en que están divididas y coordinadas las tareas de la organización. Se establece mediante organigramas.
 - Subsistema administrativo. Establece objetivos, desarrolla planes de integración, estrategias y su operación.

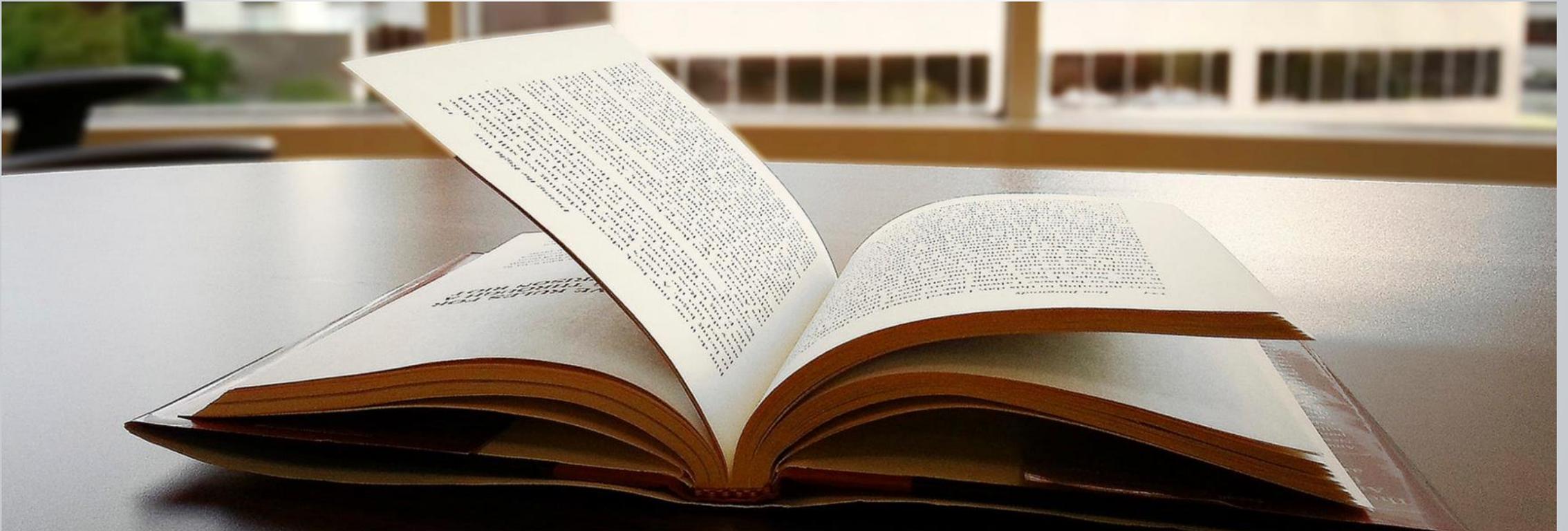


- **MEDIO AMBIENTE**



RETROALIMENTACIÓN: proceso a través del cual el sistema recibe continuamente información desde el medio externo lo que le permite ajustarse.

REFERENCIAS



- Bertalanffy, Ludwing (1989). Teoría General de Sistemas. Méxic. Fondo de Cultura Económica.
- Etzioni, A. (1965). Organizaciones modernas. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/49302056_Organizaciones_modernas
- Daft, Richard (2019). Teoría y diseño organizacional. México. Cengage.
- Gutiérrez, Juan Carlos (2011). La burocracia, una perspectiva desde la elección pública. México. IAPEM.
- March, J. y Simon H. (1977) Teoría de la organización. Barcelona. Ariel.
- Ramió, Carles (1999). Teoría de la organización y administración pública. Madrid. Tecnos.
- Van Gigch, John (2006). Teoría General de Sistemas. México. Trillas.
- Weber, Max (1997). Economía y Sociedad. México. Fondo de Cultura Económica.