

EXPLORANDO LAS TEORÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN: UN ANÁLISIS DESDE PERSPECTIVAS PARADIGMÁTICAS Y EPISTEMOLÓGICAS

EXPLORING MANAGEMENT THEORIES: AN ANALYSIS FROM PARADIGMATIC AND EPISTEMOLOGICAL PERSPECTIVES

Acosta Pazmiño María Fernanda Msc.

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

mfacosta1@espe.edu.ec

Av. Gral. Rumiñahui S/N, Sangolquí 171103

Quito – Ecuador

RESUMEN

El objetivo del artículo es analizar las teorías de la administración desde diversas perspectivas paradigmáticas y epistemológicas, revelando sus fundamentos filosóficos y teóricos. El análisis muestra las suposiciones ontológicas y metodológicas que influyen en estas teorías, identificando limitaciones y sesgos de cada paradigma. Se compara el enfoque funcionalista con una perspectiva interpretativa para ofrecer una comprensión más matizada de la gestión científica de Taylor. Mientras el enfoque funcionalista se centra en la eficiencia y el control, el interpretativo profundiza en los significados subjetivos que los actores organizacionales dan a sus acciones. Se explora la relevancia del paradigma funcionalista y la teoría científica de la gestión en el campo empresarial. El paradigma funcionalista ve a las organizaciones como sistemas complejos con partes que trabajan juntas para lograr objetivos comunes, alineándose con el énfasis de Taylor en la eficiencia y la productividad a través de métodos científicos y el análisis de tareas. La metodología incluye una revisión exhaustiva de la literatura y un análisis crítico de paradigmas como el positivismo, interpretativismo y crítico-radical. Se examinan estrategias metodológicas, tanto cuantitativas como cualitativas, y su congruencia con los paradigmas subyacentes. Los resultados muestran una evolución significativa en las teorías de la administración, desde la administración científica hasta la teoría neoclásica y la burocracia. Cada paradigma tiene sus limitaciones y sesgos, destacando la importancia de considerar perspectivas paradigmáticas y epistemológicas. En conclusión, este análisis crítico permite una mejor comprensión de la evolución de la teoría administrativa y su contexto, identificando patrones y cambios de paradigma para fomentar nuevas perspectivas en la administración.

Palabras clave: Paradigmas Administrativos, enfoques epistemológicos, análisis crítico, gestión empresarial.

Código JEL: M10.



Revista electrónica TAMBARA, ISSN 2588-0977

Agosto – noviembre 2024

Edición 24 No. 133, pp. 2093-2112

Manuscrito recibido: mayo 2024

Aceptado: julio

ABSTRACT

The objective of the article is to analyze management theories from diverse paradigmatic and epistemological perspectives, revealing their philosophical and theoretical foundations. The analysis shows the ontological and methodological assumptions that influence these theories, identifying the limitations and biases of each paradigm. It compares the functionalist approach with an interpretive perspective to offer a more nuanced understanding of Taylor's scientific management. While the functionalist approach focuses on efficiency and control, the interpretive one delves into the subjective meanings that organizational actors give to their actions. The relevance of the functionalist paradigm and scientific management theory in the business field is explored. The functionalist paradigm views organizations as complex systems with parts working together to achieve common goals, aligning with Taylor's emphasis on efficiency and productivity through scientific methods and task analysis. The methodology includes a comprehensive literature review and a critical analysis of paradigms such as positivism, interpretivism, and critical-radical. Both quantitative and qualitative methodological strategies and their congruence with the underlying paradigms are examined. The results show a significant evolution in management theories, from scientific management to neoclassical theory and bureaucracy. Each paradigm has its limitations and biases, highlighting the importance of considering paradigmatic and epistemological perspectives. In conclusion, this critical analysis allows for a better understanding of the evolution of administrative theory and its context, identifying patterns and paradigm shifts to foster new perspectives in management.

Keywords: Administrative Paradigms, Epistemological Approaches, Critical Analysis, Business Management.

JEL CODES: M10

1 INTRODUCCIÓN

El término paradigma inicia con una o más realizaciones científicas pasadas, iniciándose con una transición gradual como resultado de la revolución científica. Existen diversas concepciones de paradigmas; Thomas Kuhn propone que la ciencia, no es una actividad de los científicos aislados sino de los investigadores que comparten una constelación de creencias, valores, métodos y técnicas que las hace parte de una comunidad científica (Kuhn, 1962, pág. 84).

En el debate epistemológico actual, la confrontación de lo cualitativo versus cuantitativo, tiene mucho que ver con la elección de paradigmas. La tendencia es llegar a un eclecticismo, pero no es fácil, son epistemologías muy distintas. Una, la cuantitativa, es la repetición y la cuantificación de elementos, la otra, la cualitativa, es ver lo distinto y lo propio de cada elemento que está en juego en lo que uno está conociendo (Chiavenato, 2007, pág. 39).

La administración ha experimentado una evolución significativa a lo largo del tiempo, y diferentes teorías han surgido para comprender y mejorar la eficacia de las organizaciones. Una de las teorías más influyentes es la teoría de la administración científica, desarrollada por

Frederick Taylor a principios del siglo XX. Esta teoría se enfocó en la aplicación de métodos científicos para mejorar la eficiencia y la productividad en los procesos de producción. Taylor propuso la planificación sistemática del trabajo, la estandarización de los métodos y el estudio de tiempos y movimientos para lograr una mayor eficiencia en las tareas laborables para mejorar la productividad y la eficacia en las organizaciones (Taylor, 1911, pág. 34)

A medida que la administración evolucionó, surgieron nuevos enfoques teóricos que ampliaron el campo de estudio. La teoría clásica, desarrollada por Henri Fayol, se centró en los principios generales de la administración, como la división del trabajo, la autoridad y la coordinación. Esta teoría destacó la importancia de la estructura organizativa y la planificación (Fayol, 1949, pág. 20). La teoría neoclásica surgió como una extensión de la teoría clásica y se enfocó en la toma de decisiones gerenciales. Se destacó la importancia de la toma de decisiones basada en la racionalidad y la maximización de los resultados (Simon, 1947, pág. 85))

La teoría de la burocracia, propuesta por Max Weber, planteó la importancia de las normas, reglas y procedimientos en las organizaciones. Weber abogó por una estructura jerárquica clara, una división del trabajo basada en la competencia técnica y la aplicación de reglas impersonales (Weber, 1947, pág. 214). El enfoque estructuralista, representado por autores como Amitai Etzioni, consideró las organizaciones como sistemas complejos con múltiples subsistemas. Se enfatizó la importancia de la coordinación y la adaptación entre los diferentes componentes de la organización (Etzioni, 1964, pág. 16).

La teoría de las Relaciones Humanas surgió en la década de 1930 como reacción a los enfoques mecanicistas de la Administración Científica cuyos principales exponentes fueron Elton Mayo, Mary Parker Follett, Abraham Maslow, Douglas McGregor quienes enfatizaron la importancia de los factores sociales y psicológicos en el desempeño de los trabajadores, concibiendo a la organización como un sistema social, donde las interacciones entre las personas son fundamentales.

Por otra parte, resaltando la importancia de la motivación, la satisfacción laboral y el liderazgo participativo, proponiendo técnicas como la dinámica de grupos, la rotación de puestos y los programas de desarrollo organizacional. Contribuyó a humanizar las relaciones laborales y mejorar la productividad a través de un enfoque más participativo, sin embargo, ha sido criticada por ser demasiado simplista y por ignorar los aspectos formales y estructurales de las organizaciones (Follet, 1941, pág. 122).

El enfoque del comportamiento organizacional, impulsado por Douglas McGregor y otros investigadores, se centró en comprender el comportamiento humano en las organizaciones y cómo esto afecta el desempeño y la productividad. Se exploraron conceptos como la motivación, la toma de decisiones y el liderazgo (McGregor, 1960, pág. 32).

La teoría del desarrollo organizacional se enfocó en el cambio y la mejora de las organizaciones a través de intervenciones planificadas y participativas. Se promovió la colaboración, el aprendizaje y la adaptabilidad organizacional (Bennis, 1969, pág. 6) Se consolidó influenciada por la Psicología y la Sociología cuyos principales representantes fueron: Herbert Simon, Chris Argyris, Frederick Herzberg, Victor Vroom.

Además, se enfatizó en el estudio del comportamiento de los individuos y grupos dentro de las organizaciones, concibiendo a la organización como un sistema social complejo, donde el comportamiento humano es crucial. Se centra en variables como la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación y la cultura organizacional. Propone técnicas como el diseño de puestos, la gestión por objetivos y los programas de desarrollo de habilidades (Likert, 1961, pág. 275). Permitió una mejor comprensión de los fenómenos organizacionales a nivel individual y grupal, sin embargo, ha sido criticada por su enfoque excesivamente determinista y por no considerar suficientemente los aspectos contextuales y estructurales.

La teoría de la Contingencia surgió en la década de 1960 como reacción a los enfoques universalistas de la Teoría Clásica cuyos representantes fueron: Tom Burns, G.M. Stalker, Paul Lawrence, Jay Lorsch, se enfatizó la importancia de los factores contextuales en la determinación de la estructura y el funcionamiento organizacional. Se concibe a la organización como un sistema abierto que debe adaptarse a las demandas y restricciones de su entorno.

La teoría de la contingencia sostiene que no existe un enfoque único y universalmente aplicable para administrar las organizaciones y que la efectividad de las prácticas de gestión depende del ajuste entre las características de la situación y las prácticas adoptadas (Daft, 2015, pág. 65) Además, se centra en variables como la tecnología, la estrategia, el tamaño y la incertidumbre ambiental, proponiendo técnicas como el análisis de congruencia entre variables organizacionales y contextuales.

Los nuevos enfoques de la administración, como la teoría del enfoque de sistemas, la teoría del comportamiento organizacional y la teoría de la contingencia, han enfatizado la complejidad de las organizaciones y la necesidad de adaptarse a entornos cambiantes (Katz, 1978, pág. 23). Estos enfoques reconocen la importancia de factores como la cultura organizacional, el liderazgo, la toma de decisiones y la adaptabilidad para el éxito de las organizaciones.

Las teorías tradicionales de la administración son importantes porque proporcionan fundamentos teóricos y prácticos para comprender y abordar los desafíos de la gestión organizacional, sentando las bases para el desarrollo de nuevos enfoques y metodologías en la administración. Además, han proporcionado marcos conceptuales y herramientas prácticas que han sido utilizadas por los administradores para mejorar la eficiencia, la productividad y el bienestar de las organizaciones y sus miembros.

La importancia de las teorías tradicionales se puede analizar a través del esquema propuesto por Burrell y Morgan (1979), el cual presenta cuatro paradigmas distintos. En cada uno de estos paradigmas, se incluyen las teorías funcionalista, interpretativa, humanista - radical y estructuralista - radical. Cada paradigma tiene su propia perspectiva sobre cómo se deben estudiar los fenómenos sociales y organizacionales.

Finalmente, en el artículo busca identificar hacia dónde se orientan los nuevos paradigmas de investigación en administración acordes a las circunstancias cambiantes del entorno, se reconoce que el campo de la administración está en constante evolución y que es necesario adaptar los enfoques de investigación a los desafíos y demandas actuales.

Cada paradigma ofrece una perspectiva única y valiosa para la comprensión de la sociedad. Sin embargo, es importante reconocer que ningún paradigma es completamente exhaustivo o capaz de abarcar toda la complejidad de la realidad social.

En última instancia, la elección del paradigma dependerá del objetivo de investigación, el contexto y las preguntas específicas que se planteen. Al combinar y contrastar estos paradigmas, los investigadores pueden enriquecer su comprensión y promover un diálogo interdisciplinario que contribuya al avance de las ciencias sociales (Burrell, 1979, pág. 17).

El artículo presenta un análisis crítico de las teorías de la administración desde diferentes perspectivas paradigmáticas y epistemológicas. El enfoque principal es revelar los fundamentos filosóficos y teóricos subyacentes que dan forma a los diversos enfoques administrativos cuyo análisis examina cómo los supuestos ontológicos, epistemológicos y metodológicos influyen en el desarrollo de las teorías de la administración a lo largo del tiempo (Cunliffe, 2011, págs. 649-651). Identifica las limitaciones y sesgos inherentes a cada paradigma, como el positivismo, el interpretativismo y las perspectivas crítico-radicales (Lukka, 2014, págs. 559-566), lo que permite una comprensión más matizada y crítica de la evolución de la teoría administrativa y su conexión con los contextos históricos y sociales.

Los resultados muestran que las teorías de la administración han experimentado transformaciones significativas, desde la administración científica clásica hasta las teorías neoclásicas y burocráticas (Sandberg, 2021, pág. 43). Un insight clave del análisis es que identificar patrones, cambios de paradigma y discontinuidades en el desarrollo de la teoría administrativa puede fomentar la apertura a nuevas perspectivas y enfoques tanto en la investigación como en la práctica.

Cada paradigma exhibe sus propios sesgos y limitaciones inherentes, lo que subraya la importancia de considerar estas perspectivas paradigmáticas y epistemológicas al analizar y evaluar las teorías de la administración (Harding, 2019, pág. 78). Este examen crítico alienta el cuestionamiento de los supuestos dominantes y la exploración de paradigmas alternativos que puedan ofrecer nuevas formas de comprender y abordar los fenómenos organizacionales.

El artículo proporciona un examen en profundidad y desde múltiples perspectivas de los fundamentos filosóficos y la evolución de las teorías de la administración. Esto sirve para profundizar la comprensión crítica del campo y estimular nuevas direcciones para el avance de la investigación y la práctica administrativa.

2 METODOLOGÍA

El diseño del estudio es de tipo descriptivo y analítico, basado en una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre teorías de la administración desde perspectivas paradigmáticas y epistemológicas. La investigación se clasifica como cualitativa, con un enfoque en el análisis teórico y crítico de la literatura para identificar patrones, cambios de paradigma y discontinuidades a lo largo del tiempo.

Se accedió a bases de datos especializadas en el campo de la administración, tales como Scielo, Scopus, PubMed, Web of Science y Google Scholar. Los criterios de búsqueda específicos incluyeron palabras clave relacionadas con paradigmas administrativos,

enfoques paradigmáticos, análisis crítico, cambios de paradigmas. La combinación de estas palabras clave permitió refinar la búsqueda y obtener resultados pertinentes.

A partir de los resultados obtenidos, se realizó una selección de literatura relevante, priorizando los artículos publicados en los últimos cinco años para garantizar que el estudio se basara en investigaciones recientes. Se consideró la calidad de las fuentes, prestando atención a las revistas académicas de renombre y a la reputación de los autores (Ballina Rios, 2019, págs. 3-28).

Además de los artículos académicos, se revisaron libros clásicos en el campo de la administración para obtener una base sólida de conocimientos teóricos. La metodología utilizada en el análisis de las teorías de la administración, desde perspectivas paradigmáticas y epistemológicas, se basa en la selección de cuatro teorías principales:

Teoría de la Administración Científica: Desarrollada por Frederick Taylor, se enfoca en la aplicación de métodos científicos para mejorar la eficiencia y la productividad en el trabajo. Se basa en el estudio de los tiempos y movimientos, la división del trabajo, la estandarización de procesos y la búsqueda de la máxima eficiencia en las tareas laborales (Taylor, 1911).

Teoría Clásica: Desarrollada por Henri Fayol, se centra en los principios generales de la administración. Propone un enfoque basado en las funciones administrativas, como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control; estableciendo principios universales que puedan ser aplicados en cualquier organización (Schilling, 2013, págs. 34-35).

Teoría de la Burocracia: Esta teoría, principalmente desarrollada por Max Weber, se centra en la estructura organizativa y los procedimientos formales. La burocracia se caracteriza por una jerarquía clara, reglas y regulaciones bien definidas, divisiones de trabajo especializadas y énfasis en la racionalidad y la eficiencia. Esta teoría busca establecer una estructura organizativa eficiente y predecible (Weber, 1947, págs. 25-36)

Teoría de las Relaciones Humanas: Esta teoría se enfoca en la importancia del comportamiento humano y las interacciones sociales dentro de las organizaciones. El análisis examina los supuestos subyacentes, los fundamentos epistemológicos y las aplicaciones prácticas de la perspectiva de las relaciones humanas, que enfatiza aspectos como la motivación de los trabajadores, la dinámica de grupo y las estructuras organizativas informales (Smith W. &, 2020, págs. 178-179).

Además de las teorías de gestión clásicas, la metodología también implica un análisis en profundidad de las teorías de gestión más contemporáneas, como:

Teoría del Comportamiento Organizacional: La metodología incluye una revisión crítica de la teoría del comportamiento organizacional, que proporciona un enfoque más psicológico y conductual para comprender los fenómenos organizacionales. El análisis investiga cómo esta teoría conceptualiza los factores a nivel individual, grupal y organizacional, y cómo sus fundamentos epistemológicos y ontológicos dan forma al estudio de las actitudes, personalidades, toma de decisiones y cultura organizacional de los empleados (Cunliffe, 2011, pág. 653).

Teoría de la Contingencia: El análisis también profundiza en la teoría de la contingencia, que afirma que no existe un enfoque único y universal para la gestión, y que las estructuras y prácticas organizativas deben adaptarse a los factores contextuales específicos que enfrenta la organización. El estudio examina los supuestos filosóficos, los enfoques metodológicos y las implicaciones prácticas de esta perspectiva situacional sobre la gestión (Morgan G. , 1986, pág. 26).

El análisis de estas teorías se efectuará utilizando los paradigmas de Burrell y Morgan como marco de referencia:

Paradigma Funcionalista: Aborda el estudio de las organizaciones de manera objetiva, buscando leyes y regularidades para explicar y predecir los fenómenos organizacionales con el fin de mantener el orden social (Taylor, 1911).

Paradigma Interpretativo: Concibe las organizaciones como realidades subjetivas, construidas socialmente a través de los significados, las interpretaciones y las interacciones de los actores (Cunliffe, 2011, pág. 651).

Paradigma Humanista-Radical: Adopta una perspectiva subjetiva y busca transformar las estructuras sociales y organizacionales, emancipando a los individuos y cuestionando el statu quo (Follet, 1941, pág. 134).

Paradigma Estructuralista-Radical: Aborda las organizaciones desde una visión objetiva, pero con el objetivo de revelar y transformar las estructuras de dominación y explotación presentes en la sociedad y las organizaciones (Morgan G. , 1986).

Esto permitirá comprender las teorías de la administración en su contexto histórico y evaluar su relevancia y aplicabilidad en la práctica actual. Además, se explorarán las diferencias epistemológicas subyacentes en cada teoría, lo que puede administrativa proporcionar una comprensión más profunda de los supuestos y valores que las fundamentan.

3 RESULTADOS

Explorando las teorías de la administración, es fundamental comprender las teorías de la administración que se abordarán desde diferentes perspectivas paradigmáticas y epistemológicas con el fin de comprender su desarrollo histórico, sus fundamentos teóricos y su aplicabilidad en el ámbito de la gestión organizacional.

A continuación, se presenta un desglose del análisis de cada una de las teorías seleccionadas:

El paradigma funcionalista y la teoría de la administración científica están estrechamente asociados y tienen una aplicabilidad relevante en el ámbito de la gestión empresarial. El paradigma funcionalista se basa en la idea de que una organización es un sistema

complejo en el que las diferentes partes y funciones trabajan juntas para lograr objetivos comunes. Por otro lado, la teoría de la administración científica, desarrollada por Frederick Taylor, se centra en la eficiencia y la productividad a través de la aplicación de métodos científicos y el análisis y diseño de tareas y procesos.

La teoría de la administración científica se alinea con el paradigma funcionalista, ya que ambas teorías consideran a la organización como un sistema en el que las partes individuales (como los empleados y los procesos) interactúan para lograr un objetivo común. Ambos enfoques enfatizan la importancia de la eficiencia y la optimización de las operaciones organizativas.

En el ámbito de la gestión empresarial, la aplicabilidad de esta asociación se basa en la búsqueda de mejorar la eficiencia y la productividad en las organizaciones. La teoría de la administración científica propone el análisis y diseño de tareas, la estandarización de métodos de trabajo y la utilización de incentivos para motivar a los empleados. Estos principios pueden ayudar a las empresas a optimizar sus procesos, mejorar la calidad y la eficiencia, y alcanzar sus objetivos estratégicos.

La teoría de la administración científica enfatiza "la eficiencia y la productividad a través de la estandarización de métodos de trabajo, la selección científica y el entrenamiento de los empleados, y la aplicación de incentivos salariales y económicos" (Robbins, 2017, pág. 35). Asimismo, Stoner, Freeman afirma que la teoría de la administración científica busca "mejorar la eficiencia de las tareas individuales y la productividad organizacional mediante el análisis y diseño de los métodos de trabajo y la selección y entrenamiento de los empleados" (Stoner, 2012, pág. 43).

A diferencia del enfoque funcionalista, el enfoque interpretativo de Burrell y Morgan ofrece una perspectiva más profunda y matizada para analizar la Teoría de la Administración Científica de Taylor. Mientras que el enfoque funcionalista se centra en la búsqueda de la eficiencia y el control, el enfoque interpretativo se interesa más por comprender los significados subjetivos y las interpretaciones que los actores organizacionales otorgan a sus acciones (Burrell, 1979, pág. 21).

El paradigma interpretativo y la teoría de la administración científica: son enfoques que difieren en su perspectiva y enfoque en el ámbito de la gestión empresarial. El paradigma interpretativo se centra en comprender el significado y la interpretación subjetiva que los individuos dan a su experiencia y a las situaciones organizativas. Por otro lado, la teoría de la administración científica se enfoca en la eficiencia y la estandarización de procesos a través de métodos científicos y el análisis de tareas.

Aunque estos enfoques pueden parecer contradictorios, es posible encontrar cierta aplicabilidad de la teoría de la administración científica dentro del paradigma interpretativo en el ámbito de la gestión empresarial. Si bien el paradigma interpretativo se enfoca en la subjetividad y la interpretación individual, la eficiencia y la estandarización de procesos pueden ser importantes para garantizar la consistencia y la calidad en las operaciones empresariales.

Además, la teoría de la administración científica también puede proporcionar una base sólida para la medición y el control en el contexto del paradigma interpretativo. A través del establecimiento de estándares y métodos de trabajo claros, las organizaciones pueden evaluar el rendimiento de los empleados y los procesos mediante indicadores objetivos. Esto puede ser útil para la toma de decisiones y la mejora continua en la gestión empresarial.

Desde esta óptica, la Teoría de la Administración Científica puede ser vista como un intento de imponer un sistema racional y objetivo de gestión, pero que en realidad está permeado por las interpretaciones y significados que los trabajadores y gerentes le atribuyen (Prasad, 2000, págs. 387-403), los trabajadores pueden resistirse a las técnicas de estandarización y control propuestas por Taylor, interpretándolas como una amenaza a su autonomía y dignidad (Waring, 1991, pág. 145) .

Según Gephart (2004), "una perspectiva interpretativa puede enriquecerse al considerar los principios de la teoría de la administración científica para mejorar la eficiencia y la calidad en las operaciones organizacionales" (Gephart, 2004, págs. 454-462). Asimismo, el enfoque interpretativo ha permitido un mayor desarrollo de teorías que analizan cómo las prácticas de gestión basadas en la Administración Científica son reinterpretadas y negociadas por los diferentes actores organizacionales (Barley, 1992, págs. 363-399)

Se centra en comprender y explicar los fenómenos organizacionales a través de la interpretación y el análisis de los significados y las construcciones sociales. A diferencia del enfoque positivista, se presta atención a los aspectos subjetivos, las interacciones sociales y el contexto en el que se desarrollan las prácticas administrativas, enfatiza la importancia de comprender el contexto social, cultural e histórico en el que se desarrollan las prácticas administrativas.

El enfoque interpretativo busca una comprensión más profunda y contextualizada de los fenómenos organizacionales, permitiendo obtener una visión más completa de la administración y la gestión, explorando las percepciones y experiencias subjetivas de los trabajadores, se analizan las relaciones laborales, la motivación y el impacto en la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los empleados.

El paradigma humanista radical y la teoría de la administración científica: son enfoques que difieren en sus fundamentos y enfoques en el ámbito de la gestión empresarial. El paradigma humanista radical pone énfasis en la importancia de las personas, su desarrollo personal y participación en las decisiones organizativas. Por otro lado, la teoría de la administración científica se enfoca en la eficiencia y la estandarización de procesos a través de métodos científicos y el análisis de tareas.

Dado que estos enfoques tienen perspectivas divergentes, la asociación directa entre el paradigma humanista radical y la teoría de la administración científica en el ámbito de la gestión empresarial puede ser limitada. El paradigma humanista radical enfatiza la importancia de la autonomía y la autorrealización de los individuos en el entorno laboral, mientras que la teoría de la administración científica se centra más en la optimización de la eficiencia y la productividad.

Sin embargo, es posible encontrar cierta aplicabilidad de la teoría de la administración científica dentro del paradigma humanista radical en el ámbito de la gestión empresarial. Aunque el enfoque humanista radical valora la individualidad y la participación de los empleados, la optimización de los procesos y la mejora de la eficiencia pueden ser consideraciones importantes para garantizar el éxito organizacional y el bienestar de los empleados.

La aplicación de algunos principios de la teoría de la administración científica, como el análisis y diseño de tareas, la estandarización de métodos de trabajo y la utilización de incentivos, podría ayudar a las organizaciones a crear condiciones laborales que promuevan tanto la participación y desarrollo personal de los empleados como la eficiencia en las operaciones.

Además, la teoría de la administración científica puede proporcionar herramientas para la medición y evaluación de desempeño en el contexto del paradigma humanista radical. Establecer metas claras y utilizar indicadores objetivos puede facilitar el seguimiento del progreso individual y organizacional, así como la identificación de áreas de mejora y desarrollo.

Desde la perspectiva humanista radical, la Teoría de la Administración Científica de Taylor puede ser vista como un intento de dominar y explotar a los trabajadores en beneficio de los intereses de la clase capitalista (Burrell, 1979). Este enfoque cuestiona la supuesta neutralidad y objetividad de los principios tayloristas, argumentando que en realidad reflejan una ideología de control y deshumanización de los trabajadores.

La Teoría de la Administración Científica reproduce una relación opresora entre gerentes y trabajadores, donde estos últimos son vistos como objetos pasivos que deben ser moldeados y manipulados. Esto se opone a la noción de humanizar el trabajo y promover la emancipación de los trabajadores (Freire, 1970, pág. 47).

El enfoque humanista radical puede beneficiarse de la aplicación selectiva de los principios de la teoría de la administración científica para mejorar la eficiencia y el bienestar de los empleados en las organizaciones (Braverman, 1974, pág. 86)

El paradigma estructuralista radical y la teoría de la administración científica son enfoques que tienen puntos de convergencia en el ámbito de la gestión empresarial. El paradigma estructuralista radical se enfoca en el análisis de las estructuras organizativas y las relaciones de poder dentro de una organización, mientras que la teoría de la administración científica busca la eficiencia y la estandarización de procesos a través de métodos científicos y el análisis de tareas.

La asociación entre el paradigma **estructuralista radical y la teoría de la administración científica** en el ámbito de la gestión empresarial radica en la búsqueda de la eficiencia y la optimización de los procesos organizativos. El análisis de las estructuras organizativas propuesto por el paradigma estructuralista radical puede complementarse con los principios de la teoría de la administración científica para mejorar la eficiencia y la productividad en una organización.

El análisis y diseño de tareas propuesto por la teoría de la administración científica puede ser aplicado en el contexto del paradigma estructuralista radical para identificar y mejorar la eficiencia de los procesos organizativos. Asimismo, la estandarización

de métodos de trabajo puede ayudar a establecer procesos consistentes y de alta calidad dentro de una estructura organizativa determinada.

Además, la teoría de la administración científica proporciona herramientas y principios para la medición y evaluación de desempeño en el ámbito del paradigma estructuralista radical. Establecer indicadores objetivos y utilizar incentivos adecuados pueden contribuir a la mejora de la eficiencia y la productividad en una organización.

El paradigma estructuralista radical puede beneficiarse de la aplicación de los principios de la teoría de la administración científica para mejorar la eficiencia de los procesos organizativos y la productividad de la organización (Morgan G. , 1986, pág. 32).

Los enfoques paradigmáticos propuestos por Burrell y Morgan ofrecen una fuente útil para examinar teorías organizacionales como la Administración Científica de Taylor. Desde este marco, el enfoque funcionalista, que busca explicaciones racionales y ordenadas de los fenómenos sociales, encuentra una conexión significativa con la Teoría de la Administración Científica.

La Administración Científica, concebida por Taylor, aboga por una gestión sistemática y eficiente del trabajo humano para lograr la máxima productividad, aplicando métodos científicos para analizar y mejorar los procesos laborales, optimizando el rendimiento de los trabajadores, conduciendo al éxito organizacional.

Este enfoque se alinea con la visión funcionalista de la sociedad como un sistema racional y ordenado, donde los individuos son vistos como elementos que pueden ser regulados y controlados para lograr objetivos organizacionales. Desde la perspectiva estructuralista radical, la Teoría de la Administración Científica de Taylor puede ser vista como una herramienta de dominación y control de la clase trabajadora por parte de la clase capitalista (Burawoy, 1979).

La Administración Científica representa un proceso de "descualificación" y fragmentación del trabajo, donde se despoja a los trabajadores de su conocimiento y autonomía, convirtiéndolos en meros ejecutores de tareas simples y repetitivas. Esto permite a los gerentes ejercer un mayor control sobre la mano de obra y aumentar la productividad, pero a costa de la alienación y la deshumanización de los trabajadores (Braverman, 1974, págs. 83-90).

La Teoría de la Administración Científica es parte de una estrategia más amplia de "fabricación del consentimiento" por parte de la clase capitalista. Mediante la implementación de sistemas de recompensas y castigos, los gerentes logran que los trabajadores acepten y colaboren con un sistema que, en realidad, los está explotando (Burawoy, 1979, pág. 127).

Desde esta perspectiva, la transformación de las organizaciones debe ir más allá de la mera humanización de los procesos, apuntando a una reestructuración radical de las relaciones de poder y propiedad (Clegg, 1990, pág. 198)

Esto implica cuestionar los supuestos básicos del capitalismo y proponer alternativas basadas en la autogestión, la cooperación y la redistribución del poder.

Después de analizar la Teoría de la Administración Científica de Taylor desde los diferentes paradigmas organizacionales, considero que el paradigma más adecuado para

abordar esta teoría es el paradigma estructuralista-radical debido a que se enfoca en las relaciones de poder y dominación que se ejercen en las organizaciones.

Desde esta perspectiva, la Teoría de la Administración Científica no es vista como un simple modelo de eficiencia y racionalidad, sino como parte de un sistema más amplio de dominación y alienación de los trabajadores. Esto permite una visión más profunda y contextualizada de los supuestos ideológicos que subyacen a esta teoría.

El paradigma estructuralista-radical cuestiona los arreglos organizacionales existentes y propone alternativas radicales basadas en la autogestión, la cooperación y la redistribución del poder. Esto se alinea mejor con las propuestas de transformación organizacional que han surgido como respuesta a las críticas de la Teoría de la Administración Científica.

El paradigma funcionalista y la teoría clásica de la administración comparten una visión similar en relación con la eficiencia y la estructura organizativa en el ámbito de la gestión empresarial. El paradigma funcionalista se centra en el análisis de las funciones y roles desempeñados por los diferentes componentes de una organización, mientras que la Teoría clásica de la administración se enfoca en la estructuración jerárquica y la división del trabajo dentro de una organización.

La asociación entre el paradigma funcionalista y la teoría clásica de la administración en el ámbito de la gestión empresarial radica en su búsqueda común de la eficiencia y la optimización de los procesos organizativos. Ambos enfoques reconocen la importancia de la división del trabajo y la especialización para lograr una mayor productividad y eficiencia en una organización.

Además, la Teoría clásica de la administración propone la división del trabajo como un medio para aumentar la eficiencia en la realización de tareas. El paradigma funcionalista puede complementar este enfoque al analizar las funciones específicas desempeñadas por cada miembro de la organización y cómo se relacionan entre sí para lograr los objetivos comunes. Esta asociación puede ayudar a establecer una estructura organizativa clara y eficiente, donde cada función se desempeña de manera especializada y coordinada.

Por otra parte, el paradigma funcionalista puede proporcionar una perspectiva valiosa sobre cómo las funciones individuales se interrelacionan y contribuyen al logro de los objetivos organizativos. Esto puede mejorar la coordinación y la comunicación entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos, lo que a su vez aumenta la eficiencia y la efectividad en la gestión empresarial. Según (Parsons, 1951, págs. 58-59), el cual puede enriquecerse al considerar los principios de la teoría clásica de la administración para establecer una estructura organizativa eficiente y coordinada que contribuya a la consecución de los objetivos empresariales.

En el enfoque Interpretativo se examina la teoría clásica como un producto de su contexto histórico y social, más que como un conjunto de principios universales. Se considera la influencia de factores culturales, políticos y económicos en la formulación y aplicación de los principios administrativos propuestos por Fayol y cómo estos principios pueden interpretarse de manera diferente según el contexto organizacional y las percepciones individuales de los actores involucrados.

Se destaca la importancia de comprender el significado subyacente detrás de las prácticas administrativas, así como la necesidad de adaptarlas a las realidades cambiantes del entorno empresarial, se analiza las interpretaciones y significados que los miembros de la organización atribuyen a los principios de la teoría clásica. Se exploran las dinámicas de comunicación, la toma de decisiones y las interacciones entre los miembros de la organización.

El paradigma humanista radical y la teoría clásica de la administración son enfoques que difieren significativamente en sus fundamentos y enfoques en el ámbito de la gestión empresarial. El paradigma humanista radical pone énfasis en la importancia de las personas, su desarrollo personal y la participación en las decisiones organizativas, mientras que la teoría clásica de la administración se centra en la estructura jerárquica, la división del trabajo y la eficiencia.

Dada esta diferencia de enfoques, la asociación directa entre el paradigma humanista radical y la teoría clásica de la administración en el ámbito de la gestión empresarial puede ser limitada. El paradigma humanista radical valora la autonomía y la autorrealización de los individuos en el entorno laboral, mientras que la teoría clásica de la administración se enfoca más en la eficiencia y la estandarización de procesos.

Sin embargo, es posible encontrar cierta aplicabilidad de la teoría clásica de la administración dentro del paradigma humanista radical en el ámbito de la gestión empresarial. Aunque el enfoque humanista radical valora la participación y el desarrollo personal de los empleados, la estructura organizativa y la eficiencia en los procesos pueden ser consideraciones importantes para garantizar el éxito y la estabilidad de una empresa.

La aplicación de algunos principios de la teoría clásica de la administración, como la división del trabajo y la jerarquía, puede ayudar a establecer una estructura organizativa clara y eficiente en el contexto del paradigma humanista radical. Esto puede proporcionar una base sólida para la participación y el desarrollo personal de los empleados al establecer roles y responsabilidades claras.

Además, la teoría clásica de la administración puede proporcionar herramientas para la gestión y coordinación de las actividades en el contexto del paradigma humanista radical. La planificación, la organización y el control propuestos por la teoría clásica pueden contribuir a la eficiencia y al logro de los objetivos organizativos, mientras se consideran las necesidades y el bienestar de los empleados.

La teoría clásica de la administración puede complementar el paradigma humanista radical al proporcionar principios y técnicas que contribuyen a la eficiencia y la estructuración organizativa, sin descuidar la participación y el desarrollo de las personas.

El paradigma estructuralista radical y la teoría clásica de la administración son enfoques que comparten ciertos elementos en el ámbito de la gestión empresarial, lo que permite encontrar puntos de asociación entre ellos. El paradigma estructuralista radical se centra en el análisis de las estructuras organizativas y las relaciones de poder, mientras que la teoría clásica de la administración se enfoca en la estructuración jerárquica y la eficiencia en los procesos.

La asociación entre el paradigma estructuralista radical y la teoría clásica de la administración en el ámbito de la gestión empresarial radica en su enfoque común en la estructura organizativa y la eficiencia. Ambos enfoques reconocen la importancia de establecer una estructura clara y eficiente para lograr los objetivos de la organización.

El paradigma estructuralista radical puede proporcionar una perspectiva crítica sobre las estructuras organizativas establecidas por la teoría clásica de la administración. Puede analizar cómo estas estructuras pueden generar desigualdades de poder y limitar la participación de los empleados en la toma de decisiones. Esto puede ayudar a identificar posibles áreas de mejora y promover una mayor participación y equidad en la gestión empresarial.

El paradigma funcionalista y la teoría de la burocracia comparten una asociación significativa en el ámbito de la gestión empresarial. El paradigma funcionalista se centra en el análisis de las funciones y roles desempeñados por los diferentes componentes de una organización, mientras que la teoría de la burocracia se enfoca en la estructura jerárquica, la formalidad y las reglas en la gestión organizativa.

La asociación entre el paradigma funcionalista y la teoría de la burocracia en la gestión empresarial radica en la complementariedad de sus enfoques. El paradigma funcionalista puede proporcionar una comprensión detallada de las funciones y responsabilidades específicas dentro de una organización, mientras que la teoría de la burocracia ofrece un marco estructural y normativo para la gestión eficiente de las actividades organizativas.

Ricoeur es conocido por su enfoque hermenéutico y su énfasis en la interpretación como un componente fundamental de la comprensión de la realidad social y cultural. Su trabajo se centra en la interpretación de textos y prácticas culturales, y la forma en que los significados se construyen y se transmiten a través de la interpretación (Ricoeur, 2016, págs. 23-45).

El enfoque interpretativo se centra en la comprensión de los significados y las experiencias subjetivas de los individuos en el contexto laboral. Desde esta perspectiva, la teoría de las relaciones humanas se ve como un enfoque que busca comprender la interacción social y el significado que los individuos atribuyen a sus experiencias laborales. Los investigadores interpretativos se interesan por cómo los trabajadores interpretan y dan sentido a las interacciones sociales en el trabajo y cómo esto afecta su bienestar y desempeño.

Se explora las experiencias subjetivas de los empleados en relación con los factores sociales y las interacciones en el lugar de trabajo. Se analiza las dinámicas de comunicación, la formación de grupos y las relaciones laborales.

En la siguiente tabla se presenta una comparación de las teorías de la administración con líneas de tiempo:

Tabla1. Teorías de la administración, con línea de tiempo

Teoría	Autores	Características Principales	Aplicabilidad en la Gestión Empresarial	Línea de Tiempo
Teoría de la Administración Científica	Frederik Taylor	Enfoque en la eficiencia y la productividad, aplicación de métodos científicos al trabajo, estudio y diseño de tareas, uso de incentivos	Mejora de procesos, estandarización de tareas, incremento de productividad	1900s
Teoría Clásica de la Administración	Henry Fayol, Max Weber	División del trabajo, estructura jerárquica, principios administrativos, planificación, organización, dirección, coordinación y control	Estructura organizativa, clarificación de roles, mejora de la eficiencia a través de la división del trabajo	1900s
Teoría de las Relaciones Humanas	Elton Mayo, Mary Parker Follett	Importancia de factores humanos, influencia del ambiente social y psicológico, comunicación y cooperación, motivación y bienestar de los empleados	Mejora del ambiente laboral, aumento de la satisfacción y productividad de los empleados	1920s-1930s
Teoría del Comportamiento Organizacional	Herbert Simon, Chester Barnard	Análisis del comportamiento en organizaciones, toma de decisiones racional, comunicación y dinámica de grupos	Toma de decisiones efectivas, mejora en la comunicación y colaboración dentro de la organización	1920s-1930s

Teoría de los Sistemas	Ludwig von Bertalanffy	Enfoque holístico, organización como sistema interdependiente, interrelaciones y procesos, adaptación y supervivencia	Mejora de la eficiencia organizativa a través de la comprensión de las interrelaciones y la adaptación a cambios del entorno	1940s-1950s
Teoría de la Contingencia	Joan Woodward, Paul Lawrence, Jay Lorsch	No hay una única mejor manera de organizar, depende del contexto y contingencias, adaptabilidad, estructura según el entorno y tecnología	Flexibilidad organizativa, adaptación a diferentes contextos y situaciones	1960s-1970s
Enfoque Interpretativo	Karl Weick, Clifford	Comprensión de significados y construcciones sociales, influencia del contexto cultural e histórico, interpretación subjetiva de la realidad organizacional	Análisis de la cultura organizacional, mejora en la comprensión de las percepciones y motivaciones de los empleados	1960s-1970s
Paradigma Humanista Radical	Paulo Freire, Harry Braverman	Énfasis en la autonomía y desarrollo personal, crítica a la explotación laboral, promoción de la participación y equidad	Empoderamiento de los empleados, promoción de un ambiente de trabajo justo y equitativo	1960s-1970s

Paradigma Estructuralista Radical	Michael Burawoy, Alvin Gouldner	Análisis de las estructuras y relaciones de poder, crítica a la burocracia y control laboral, enfoque de la redistribución del poder	Evaluación de las dinámicas de poder, mejora en la equidad y justicia dentro de la organización	1980s- Presente
-----------------------------------	---------------------------------	--	---	-----------------

Nota. Elaboración propia

4 CONCLUSIONES

Explorar las teorías de la administración desde diferentes perspectivas paradigmáticas y epistemológicas es crucial para comprender su desarrollo histórico, fundamentos teóricos y aplicabilidad en la gestión organizacional. A continuación, se presenta un análisis detallado de varias teorías seleccionadas, desglosadas según diferentes paradigmas.

El paradigma funcionalista y la teoría de la administración científica están estrechamente asociados, mostrando una aplicabilidad relevante en la gestión empresarial. El paradigma funcionalista considera la organización como un sistema complejo en el que diferentes partes y funciones trabajan juntas para alcanzar objetivos comunes.

Por otro lado, la teoría de la administración científica, desarrollada por Frederick Taylor, se centra en la eficiencia y productividad mediante la aplicación de métodos científicos y el análisis y diseño de tareas y procesos (Robbins, 2017). Ambas teorías comparten la visión de la organización como un sistema donde las partes individuales (empleados y procesos) interactúan para lograr un objetivo común.

En el ámbito empresarial, estos principios ayudan a mejorar la calidad y eficiencia, y alcanzar objetivos estratégicos. La teoría de la administración científica destaca "la eficiencia y productividad a través de la estandarización de métodos de trabajo, la selección científica y el entrenamiento de los empleados, y la aplicación de incentivos salariales y económicos" (Stoner, 2012, pág. 48).

En contraste con el enfoque funcionalista, el enfoque interpretativo de Burrell y Morgan ofrece una perspectiva más profunda y matizada para analizar la teoría de Taylor. Mientras que el funcionalismo se centra en la eficiencia y control, el interpretativismo se interesa por los significados subjetivos y las interpretaciones que los actores organizacionales otorgan a sus acciones (Burrell, 1979, pág. 19).

Es posible aplicar algunos principios de la administración científica dentro del paradigma interpretativo para garantizar la consistencia y calidad en las operaciones empresariales. "Una perspectiva interpretativa puede enriquecerse al considerar los principios de la teoría de la administración científica para mejorar la eficiencia y calidad en las operaciones organizacionales" (Gephart, 2004, pág. 456).

Por otro lado, el paradigma humanista radical enfatiza la importancia de las personas y su participación en las decisiones organizativas, en contraste con la teoría de Taylor, que se centra en la eficiencia y estandarización de procesos. Este enfoque radical

considera la administración científica como una herramienta de explotación de la clase trabajadora por la clase capitalista.

Braverman argumenta que esta teoría aliena a los trabajadores al despojarlos de su conocimiento y habilidades, convirtiéndolos en meros ejecutores de tareas simples y repetitivas (Braverman, 1974, pág. 85). Freire añade que la administración científica reproduce una relación opresora entre gerentes y trabajadores, en oposición a la humanización del trabajo y la emancipación de los empleados (Freire, 1970, pág. 48).

El paradigma estructuralista radical y la teoría de la administración científica comparten ciertos elementos en la gestión empresarial, como el análisis de estructuras organizativas y la eficiencia en procesos, el cual puede beneficiarse de los principios de la teoría de Taylor para identificar y mejorar la eficiencia de los procesos organizativos.

Según Morgan, "el paradigma estructuralista radical puede beneficiarse de la aplicación de los principios de la teoría de la administración científica para mejorar la eficiencia de los procesos organizativos y la productividad de la organización (Morgan G. , 1986, pág. 35)

Además, el paradigma estructuralista radical cuestiona las relaciones de poder en las organizaciones y propone alternativas basadas en la autogestión, cooperación y redistribución del poder. Desde esta perspectiva, la teoría de Taylor no es vista solo como un modelo de eficiencia, sino como parte de un sistema más amplio de dominación y alienación de los trabajadores (Braverman, 1974, pág. 87).

Finalmente, la teoría de la administración científica promueve la explotación y control de los trabajadores, argumentando que una transformación organizacional efectiva debe ir más allá de la mera humanización de procesos, apuntando a una reestructuración radical de las relaciones de poder y propiedad (Clegg, 1990, pág. 199).

En conclusión, analizar la teoría de la administración científica de Taylor desde diferentes paradigmas permite una comprensión más amplia y crítica de su aplicabilidad y limitaciones en la gestión organizacional. El paradigma estructuralista-radical, con su enfoque en las relaciones de poder y dominación, ofrece una perspectiva más adecuada para abordar las críticas a esta teoría y proponer alternativas de transformación organizacional más equitativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ballina Rios, F. (2019). "Problemática Epistemológica y Sociológica de la Teoría Administrativa". *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 3-28.
- Barley, S. &. (1992). "Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse". *Administrative Science Quarterly*, 363-399.
- Bennis, W. G. (1969). *Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement*. Prentice-Hall,6.

- Braverman, H. (1974). "*Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*". Monthly Review Press, 83-90.
- Burawoy, M. (1979). "*Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*". University of Chicago Press, 127.
- Burrell, G. &. (1979). "*Sociological Paradigms and Organizational Analysis*". Heinemann, 17.
- Chiavenato, I. (2007). "*Administración en las organizaciones: enfoque sistémico*". McGraw-Hill, 17.
- Clegg, S. (1990). "*Modern Organizations: Organization Studies in the Postmodern World*". Sage Publications, 198.
- Cunliffe, A. (2011). "*Crafting Qualitative Research: Morgan and Smircich 30 Years On*". Organizational Research Method, 649-651.
- Daft, R. L. (2015). *Organization theory and design*. Cengage Learning, 65.
- Etzioni, A. (1964). "*Modern Organizations*". Prentice Hall, 16.
- Fayol, H. (1949). "*General and Industrial Management*". Pitman, 20.
- Follet, M. (1941). "*Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett*". Harper & Brothers, 122.
- Freire, P. (1970). "*Pedagogy of the Oppressed*". Continuum, 47.
- Gephart, R. (2004). "*Qualitative Research and the Academy of Management Journal*". Academy of Management Journal, 454-462.
- Harding, N. (2019). "*The Social Construction of Management: Texts and Identities*". Routledge, 78.
- Katz, D. &. (1978). "*The Social Psychology of Organizations*". Wiley, 23.
- Kuhn, T. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. University of Chicago Press, 84.
- Lawrence, P. L. (1967). "*Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*". Harvard University Press, 205.
- Likert, R. (1961). "*New Patterns of Management*". McGraw-Hill, 275.
- Lukka, K. (2014). "*Exploring the possibilities for causal explanation in interpretive research Accounting, Organizations and Society*". Journal of Management. 559-566.
- McGregor, D. (1960). "*The Human Side of Enterprise*". McGraw- Hill, 32.
- Morgan, G. (1986). "*Images of Organization*". Sage Publications, 26.

- Parsons, T. (1951). "*The Social System*". Free Press, 58-59.
- Prasad, A. &. (2000). "*Stretching the Iron Cage: The Constitution and Implications of Routine Workplace Resistance*". *Organization Science*, 387-403.
- Ricoeur, P. (2016). "*La Interpretación y la Ideología*". Pearson, 23-45.
- Robbins, S. C. (2017). "*Administración*". Pearson, 35.
- Sandberg, J. &. (2021). "*Meanings of Theory: Clarifying Theory through Typification*". *Journal of Management Studies*. *Organizational Research Methods*, 43.
- Schilling, M. A. (2013). "*Strategic Management of Technological Innovation*". McGraw-Hill Education, 34-35.
- Simon, H. (1947). "*Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*". T. Parson, 85.
- Smith, W. &. (2020). "*Sustainability: A neglected aspect of organization management*". *Journal of Management*, 178-179.
- Stoner, J. F. (2012). "*Administración*". Pearson, 43.
- Taylor, F. (1911). "*The Principles of Scientific Management*". Harper & Brothers, 34.
- Waring, S. (1991). "*Taylorism Transformed: Scientific Management Theory Since 1945*". University of North Carolina Press, 145.
- Weber, M. (1947). "*The Theory of Social and Economic Organization*". Martino Publishing, 214.