

Tema/autor	Taylor	Fayol	Mayo	Psicológica	Sociológica	Weber	Industrial	Administrativa	Teoría de la organización	Sistemas
Autoridad	Centralizado - Formal	Derecho de mandar y poder hacerse obedecer	Flexible democrática	Autoridad designada al hombre Y	Líder autocrático Líder liberal	Altamente centralizada, rígida, formal	Absoluta sobre los subordinados	Es imposible conceder una org. En la que una o varias personas puedan requerir la acción de otras	Flexible, informal, motivadora	
Formal/ Informal	Formal 4 principios Supervisión funcional	Formal 14 principios Concepto de administración Clasificación de operaciones	Informal Experiencias	Informal Teoría X e Y Pirámide de las necesidades	Informal Tipología grupal Liderazgo	Formal Teoría burocrática	Formal 13 principios	Formal 10 principios	Formal/Informal Teoría de decisión Equilibrio, conflicto, influencia organización.	
Incentivo	Pago a destajo	Subsidios en especie Instituciones de bienestar Satisfacción honorífica	Experiencia de variables ambientales Descanso	Teoría de las jerarquías de las necesidades Percepción	Participación Aportes de Mayo	Carrera (evolución jerárquica)	Asignación del trabajo: tiempo libre	Se basa en los neoclásicos industriales	Monetarios Los relacionados con el status (teoría del equilibrio)	
Comunicación	Formal Estricta No participativa	Formal Estricta No participativa	Participativa Formal entre líneas Informal Flexible	Participativa Buen trato Flexible Fluida	Participativa Buen trato Flexible Fluida	Formal Escrita No participativa con aceptación de sugerencias	Formal Escrita Estricta Participativa	Formal Escrita Estricta No participativa	Formal participativa	
Condiciones Laborales	Muchas horas laborales Trabajan hombres, mujeres y niños Poca ventilación	Tareas rutinarias y repetitivas Buenos jefes Convenios claros Sanciones juiciosamente aplicadas	Introdujo descansos Valor de opinión del obrero	Se tienen en cuenta las necesidades humanas	Los grupos informales en el manejo de la org.	Obedecer normas establecidas por la org	Lapso libre para atender las necesidades personales	◀ Lo mismo	Ofrecen incentivos a los empleados (Convencimiento de los empleados)	Relación hombre-máquina
Participación	Nula, el obrero es incapaz de realizar aportes	Participación para concebir un plan es exclusiva de la dirección	La participación es importante	Participación como elemento motivador	Importante para conseguir objetivos	El empleado no tiene la capacidad para modificarlo estableciendo	Poca participación Cumple una o pocas funciones	La actividad del empleado se limita a una sola función	Aportes que efectúan los empleados (directos-indirectos)	Participación en pocas funciones
Supervisión	Supervisión funcional Especialización hasta 8 sup. Por subordinado	Unidad de mando Recibir órdenes de un solo jefe	Buen trato con el operario y participación Aportes tenidos en cuenta	Alienta a la participación del jefe Buscar el supervisor adecuado	Buscar el supervisor adecuado para cada tipo de grupo	Regida por reglas prestables (burocráticas)	No se debe supervisar a más de 10 o 12 personas	No se debe supervisar a más de 6 personas	Se reemplaza por influencia organizativa	
Hombre	Haragán e indolente Herramienta del proceso productivo	Debe realizar tareas rutinarias y repetitivas	Ser social Mayor grado de importancia	Se toma en cuenta sus necesidades para una buena predisposición	Consideración del aspecto social que enderre el trabajo	Normas que regulan el comportamiento del hombre	Herramienta del proceso productivo Importancia económica ante la fábrica	Hombre administrativo especializado más eficiente	Hombre racional Empleado operativo Se lo debe formar e incentivar	Hombre visto como sistema