



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

“ANÁLISIS DE LA TEORÍA NEOCLÁSICA DE LA ADMINISTRACIÓN Y SU IMPLEMENTACIÓN EN ESTRUCTURAS DEPARTAMENTALES”

Leiva Mendoza, José Carlos
Florentín Galeano, Araceli Monserrat
Dávalos Araujo, Giannina Denisse
Benítez Yubero, Matías Ezequiel
Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Sol. Asunción. Paraguay
Jleiva6789@gmail.com
florentinaraceli4@gmail.com
gina.denisse@gmail.com
Matibenitez024@gmail.com

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general Determinar el análisis de la teoría neoclásica de la administración y su implementación en estructuras departamentales. El tipo de investigación fue descriptiva y explicativa, con un enfoque cuali-cuantitativo. La población estuvo conformada por tres empresas del sector privado que han implementado la teoría neoclásica en su estructura departamental. La muestra fue no probabilística y por conveniencia, en donde se le incluyó a tres empresas del sector privado, 3 directivos de la organización y 10 empleados, para la recolección de datos se utilizó entrevistas semi -estructuradas, análisis documental y cuestionarios estructurados. Los resultados revelaron que la aplicación de esta teoría favorece la eficiencia operativa y claridad en la toma de decisiones dentro de las organizaciones. La división del trabajo y la centralización relativa del poder permiten una mayor especialización en los distintos departamentos, lo que mejora la productividad. En conclusión, se identificaron desafíos relacionados con la rigidez jerárquica, lo que puede limitar la adaptabilidad y creatividad en entornos dinámicos, destacando la necesidad de equilibrio entre control y flexibilidad.

Palabras claves: Departamentalización. Empresas. Estructuras departamentales.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

ABSTRACT

The general objective of this work was to determine the analysis of the neoclassical theory of administration and its implementation in departmental structures. The type of research was descriptive and explanatory, with a qualitative-quantitative approach. The population consisted of three private sector companies that have implemented the neoclassical theory in their departmental structure. The sample was non-probabilistic and for convenience, where three private sector companies, 3 executives of the organization and 10 employees were included. For data collection, semi-structured interviews, documentary analysis and structured questionnaires were used. The results revealed that the application of this theory favors operational efficiency and clarity in decision-making within organizations. The division of labor and the relative centralization of power allow for greater specialization in the different departments, which improves productivity. In conclusion, challenges related to hierarchical rigidity were identified, which can limit adaptability and creativity in dynamic environments, highlighting the need for balance between control and flexibility.

Keywords: Departmentalization. Companies. Departmental structures.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la administración organizacional, la eficiencia y efectividad de las operaciones dependen en gran medida de cómo se estructura y organiza el trabajo dentro de una empresa. La división del trabajo, fundamental en organizaciones de cualquier tamaño, busca mejorar tanto la supervisión como la calidad del trabajo realizado, optimizando así los recursos disponibles y promoviendo la especialización de los empleados.

Este estudio se enfoca en explorar diferentes tipos de divisiones del trabajo, específicamente la departamentalización por funciones y por proyectos. La departamentalización por funciones agrupa actividades similares bajo un mismo departamento, mientras que la departamentalización por proyectos organiza el trabajo temporalmente en equipos dedicados a metas específicas. Ambos enfoques juegan un papel crucial en la estructura organizativa, afectando directamente la coordinación, el control y la adaptabilidad de una organización frente a cambios en su entorno.

El objetivo de la investigación es determinar el análisis de la teoría neoclásica de la administración y su implementación en estructuras departamentales.

La relevancia de este estudio radica en su capacidad para proporcionar una comprensión profunda de cómo las decisiones sobre la división del trabajo pueden afectar el desempeño general de una organización. Al identificar las mejores prácticas y los desafíos asociados con cada tipo de departamentalización, se espera proporcionar a los gerentes y líderes organizativos las herramientas necesarias para diseñar estructuras más eficaces y adaptativas.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El tipo de investigación fue descriptiva y explicativa.

Según Hernández Sampieri (2019), la investigación descriptiva se enfoca en especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Su objetivo principal es describir situaciones, eventos, personas, grupos o cualquier otro aspecto que sea objeto de estudio, permitiendo una caracterización detallada del fenómeno sin explorar relaciones de causalidad.

Por otro lado, la investigación explicativa va un paso más allá de la descripción, ya que su propósito es identificar las causas o razones por las que ocurre un fenómeno o situación. En este tipo de investigación, se busca explicar por qué y cómo se presentan ciertos fenómenos, estableciendo relaciones de causa-efecto entre las variables estudiadas

La investigación tuvo un enfoque cuali-cuantitativo.

Según Creswell y Creswell (2018), el enfoque cuali-cuantitativo o mixto es aquel que combina elementos tanto del enfoque cualitativo como del cuantitativo en un solo estudio. Este enfoque permite una comprensión más completa del problema de investigación, ya que integra el análisis de datos numéricos (cuantitativos) con el análisis de datos textuales o narrativos (cualitativos).

La población estuvo conformada por tres empresas del sector privado que han implementado la teoría neoclásica en su estructura departamental.

La muestra fue no probabilística y por conveniencia, en donde se le incluyó a tres empresas del sector privado, 3 directivos de la organización y 10 empleados, para la recolección de datos se utilizó entrevistas semi -estructuradas, análisis documental y cuestionarios estructurados.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

3. RESULTADOS

En cuanto al primer objetivo específico Analizar los principios fundamentales de la teoría neoclásica de la administración y su relevancia en la organización y estructuración de los departamentos. Los resultados obtenidos del análisis de los principios fundamentales de la teoría neoclásica de la administración y su relevancia en la organización y estructuración de los departamentos muestran que estos principios siguen siendo clave para el funcionamiento de muchas organizaciones contemporáneas. En particular, el enfoque en la división del trabajo, la jerarquización y la centralización de la autoridad continúa siendo una base sólida para estructurar departamentos, lo que facilita una mayor especialización y una eficiente asignación de responsabilidades. Sin embargo, también se observó que, aunque estos principios promueven la eficiencia, en algunos casos pueden generar una rigidez organizacional, dificultando la adaptabilidad a cambios rápidos en entornos altamente dinámicos y competitivos. Además, las organizaciones que complementan estos principios con enfoques más flexibles y participativos tienden a lograr un equilibrio más efectivo entre control y innovación.

En relación al segundo objetivo Evaluar cómo la implementación de la teoría neoclásica impacta en la eficiencia operativa y la toma de decisiones dentro de las estructuras departamentales de organizaciones seleccionadas. Los resultados de la evaluación sobre cómo la implementación de la teoría neoclásica impacta en la eficiencia operativa dentro de las estructuras departamentales revelan que las organizaciones que aplican sus principios observan una mayor especialización y claridad en la asignación de tareas, lo que se traduce en un aumento en la productividad. Al contar con estructuras jerárquicas claramente definidas, se facilita la comunicación vertical y la supervisión, lo que permite una mejor coordinación entre departamentos. Sin embargo, este enfoque también puede llevar a la burocratización de los procesos, generando demoras en la toma de decisiones y menor flexibilidad ante cambios imprevistos.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

En cuanto a la toma de decisiones, las organizaciones que aplican la teoría neoclásica tienden a centralizar el poder en los niveles superiores, lo que, por un lado, asegura un control más riguroso sobre las operaciones y la implementación de políticas. No obstante, esta centralización puede ralentizar la respuesta a problemas que requieren decisiones rápidas a nivel operativo. A su vez, se observó que en algunos casos los empleados perciben una falta de autonomía para proponer soluciones innovadoras, lo que puede impactar negativamente en la motivación y el compromiso a largo plazo.

En cuanto al tercer objetivo Identificar las principales dificultades y ventajas que enfrentan las organizaciones al adoptar los enfoques y principios de la teoría neoclásica en la distribución de funciones y responsabilidades dentro de los departamentos. Los resultados obtenidos al identificar las principales dificultades y ventajas que enfrentan las organizaciones al adoptar los enfoques de la teoría neoclásica en la distribución de funciones y responsabilidades muestran que las ventajas incluyen una mayor claridad en los roles y responsabilidades, lo que mejora la eficiencia y la coordinación entre los departamentos. Además, la jerarquización permite una supervisión más efectiva y una mejor organización del trabajo. Sin embargo, las dificultades más destacadas incluyen una tendencia a la rigidez estructural, lo que limita la adaptabilidad de los departamentos ante cambios rápidos en el entorno externo. También se observó una posible sobrecarga de trabajo en los niveles superiores debido a la centralización de la toma de decisiones, lo que puede generar desmotivación en los empleados de niveles operativos, al no sentirse partícipes en el proceso de decisión.

Finalmente, con respecto al objetivo general Determinar el análisis de la teoría neoclásica de la administración y su implementación en estructuras departamentales. Los resultados indican que su aplicación favorece una mayor eficiencia operativa y una mejora en la organización del trabajo gracias a la clara división de funciones y responsabilidades. La teoría neoclásica facilita la



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

creación de jerarquías claras y una mejor supervisión, lo que contribuye al control y la especialización en los departamentos. Sin embargo, también se identificaron desafíos, como la rigidez estructural y la falta de flexibilidad en la toma de decisiones, lo que puede limitar la capacidad de adaptación a cambios rápidos en entornos dinámicos. Las organizaciones que complementan estos principios con enfoques más flexibles logran un equilibrio más efectivo entre eficiencia y adaptabilidad.

4. CONCLUSIONES

En cuanto al primer objetivo específico Analizar los principios fundamentales de la teoría neoclásica de la administración y su relevancia en la organización y estructuración de los departamentos. Los resultados obtenidos del análisis de los principios fundamentales de la teoría neoclásica de la administración y su relevancia en la organización y estructuración de los departamentos muestran que estos principios siguen siendo clave para el funcionamiento de muchas organizaciones contemporáneas. En particular, el enfoque en la división del trabajo, la jerarquización y la centralización de la autoridad continúa siendo una base sólida para estructurar departamentos, lo que facilita una mayor especialización y una eficiente asignación de responsabilidades. Sin embargo, también se observó que, aunque estos principios promueven la eficiencia, en algunos casos pueden generar una rigidez organizacional, dificultando la adaptabilidad a cambios rápidos en entornos altamente dinámicos y competitivos. Además, las organizaciones que complementan estos principios con enfoques más flexibles y participativos tienden a lograr un equilibrio más efectivo entre control y innovación.

En relación al segundo objetivo Evaluar cómo la implementación de la teoría neoclásica impacta en la eficiencia operativa y la toma de decisiones dentro de las estructuras departamentales de organizaciones seleccionadas. Los resultados de la evaluación sobre cómo la implementación de la teoría neoclásica impacta en la eficiencia operativa dentro de las estructuras departamentales revelan que



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

las organizaciones que aplican sus principios observan una mayor especialización y claridad en la asignación de tareas, lo que se traduce en un aumento en la productividad. Al contar con estructuras jerárquicas claramente definidas, se facilita la comunicación vertical y la supervisión, lo que permite una mejor coordinación entre departamentos. Sin embargo, este enfoque también puede llevar a la burocratización de los procesos, generando demoras en la toma de decisiones y menor flexibilidad ante cambios imprevistos.

En cuanto a la toma de decisiones, las organizaciones que aplican la teoría neoclásica tienden a centralizar el poder en los niveles superiores, lo que, por un lado, asegura un control más riguroso sobre las operaciones y la implementación de políticas. No obstante, esta centralización puede ralentizar la respuesta a problemas que requieren decisiones rápidas a nivel operativo. A su vez, se observó que en algunos casos los empleados perciben una falta de autonomía para proponer soluciones innovadoras, lo que puede impactar negativamente en la motivación y el compromiso a largo plazo.

En cuanto al tercer objetivo Identificar las principales dificultades y ventajas que enfrentan las organizaciones al adoptar los enfoques y principios de la teoría neoclásica en la distribución de funciones y responsabilidades dentro de los departamentos. Los resultados obtenidos al identificar las principales dificultades y ventajas que enfrentan las organizaciones al adoptar los enfoques de la teoría neoclásica en la distribución de funciones y responsabilidades muestran que las ventajas incluyen una mayor claridad en los roles y responsabilidades, lo que mejora la eficiencia y la coordinación entre los departamentos. Además, la jerarquización permite una supervisión más efectiva y una mejor organización del trabajo. Sin embargo, las dificultades más destacadas incluyen una tendencia a la rigidez estructural, lo que limita la adaptabilidad de los departamentos ante cambios rápidos en el entorno externo. También se observó una posible sobrecarga de trabajo en los niveles superiores debido a la centralización de la toma de decisiones, lo que puede generar



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

desmotivación en los empleados de niveles operativos, al no sentirse partícipes en el proceso de decisión.

Finalmente, con respecto al objetivo general Determinar el análisis de la teoría neoclásica de la administración y su implementación en estructuras departamentales. Los resultados indican que su aplicación favorece una mayor eficiencia operativa y una mejora en la organización del trabajo gracias a la clara división de funciones y responsabilidades. La teoría neoclásica facilita la creación de jerarquías claras y una mejor supervisión, lo que contribuye al control y la especialización en los departamentos. Sin embargo, también se identificaron desafíos, como la rigidez estructural y la falta de flexibilidad en la toma de decisiones, lo que puede limitar la capacidad de adaptación a cambios rápidos en entornos dinámicos. Las organizaciones que complementan estos principios con enfoques más flexibles logran un equilibrio más efectivo entre eficiencia y adaptabilidad.

5.BIBLIOGRAFIA

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE.

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2019). *Metodología de la investigación* (7ma ed.). McGraw-Hill.