



Mi Universidad

LIBRO

Administración General

Maestría en Administración

III Unidad

Septiembre 2021

La Administración como Disciplina y sus Enfoques

1.- LA ADMINISTRACIÓN COMO DISCIPLINA

Se encuentra respaldada, por el estudio de principios y prácticas necesarias para que se pueda realizar el funcionamiento administrativo en general, además destaca el código de conducta que deben desempeñar los gerentes al cumplir con sus responsabilidades.

Para que la administración pueda ser una disciplina científica, debe resaltar una serie de métodos y herramientas para que la empresa avance y pueda lograr sus objetivos

la administración como una disciplina científica

Adquisición de conocimientos especializados

Se espera que la disciplina tenga los conocimientos sistemáticos necesarios para ponerlos en práctica durante el avance de los que participan en la misma, ya que es una formación donde se desarrollan las habilidades y experiencias que ayudan a resolver los problemas de la empresa.

Los gerentes empresariales deben actualizarse constantemente de las nuevas técnicas y los cambios continuos del mercado y de esa forma evitar la deficiencia en el manejo en situaciones determinadas.

Compromisos sociales

La disciplina puede ser una fuente motivadora y de sustento para los gerentes administrativos, al ser responsables de supervisar a los empleados, socializar con los clientes y garantizar el cumplimiento de la empresa en general.

Algunas empresas cuentan con departamentos especializados en responsabilidad social empresarial, donde se incluyen diversas actividades que relacionan directamente con el uso adecuado de los recursos del medio ambiente y la disminución de producción, entre otras cosas

Mejoramiento de la eficiencia operativa y comercial

Cuando la empresa utiliza adecuadamente la información, las tecnologías de colaboración social y los recursos, los empleados trabajarán con mayor rapidez y la organización en general mejorará su desempeño en el sistema operativo y en los diferentes procesos comerciales.

Asociaciones empresariales

La disciplina de la administración empresarial, se encuentra asociada a diversos propósitos que permiten la formación de nuevas alianzas para crear nuevos líderes y participantes que representen a las empresas comerciales, regulen los principios administrativos y cumplan con todas las funciones profesionales de la organización

Generalidad

Algunos principios de la administración y disciplina son universales, por lo que se pueden aplicar en diferentes situaciones comerciales y en diversas formas financieras para negociaciones de mercado a nivel mundial. Debido a esta universalidad, la administración ha logrado convertirse en una ciencia disciplinaria que se acepta y se práctica en todo el mundo.

Código de conducta

Al igual que la disciplina, el código de conducta es muy importante dentro de la gestión administrativa empresarial. Este código en la administración es un reglamento de los procesos operativos que regula la disciplina sin afectar los principios de la empresa.

El cumplimiento del código de conducta, suele ser fundamental en todo tipo de negociación extranjera, ya que cada país tiene su propio código apegado a las leyes locales, por lo tanto, toda empresa multinacional debe cumplir con esta norma al realizar sus negociaciones

Compensación de la dirección

La dirección empresarial compensa algunos principios y normas que son fundamentales en la disciplina, donde se involucran conocimientos que son transferidos a los participantes que se someten a la formación disciplinaria.

Otro factor que permite que la administración sea vista como una disciplina científica, es que todo el conocimiento adquirido es transferido a los que serán

gerentes en el futuro a través de programas de capacitación especializados que se realizan dentro de las empresas.

Seguidores

Los seguidores son los que representan la disciplina en sí misma, en la administración la disciplina actúa como una guía tanto para el gerente como para los nuevos ingresos en la empresa y de esa forma el conocimiento podrá fluir de manera descendiente según la autoridad.

Teniendo en cuenta la explicación anterior, podemos decir que la administración se relaciona en muchos factores disciplinarios que permiten considerar a **la administración como una disciplina científica** dentro de un proceso de gestión respetado y aceptado universalmente para que las empresas puedan lograr sus objetivos.

2.- ADMINISTRACIÓN COMO INGENIERÍA

El libro que dio inicio a lo que se llamó como administración científica fue el de F.W. Taylor, los principios de la administración científica. Taylor se interesó en el desarrollo de mejores métodos para llevar a cabo el trabajo de las fábricas, y con algunas excepciones en general trabajo con personas por debajo nivel de supervisor. Taylor realizó estudios sobre el manejo de lingotes de hierro en la Bethlehem Steel Company, y no dio gran importancia al manejo de la organización administrativa ni al trabajo desempeñado por los administradores. Taylor considero que los trabajadores eran menos eficientes cuando se agrupaban en cuadrillas que cuando se estimulaba su ambición personal. Otros contemporáneos de Taylor fueron Gantt y los Gilberth. Federik Taylor pensaba que la administración podía convertirse en una ciencia exacta. Los aspectos de la administración que involucran tareas rutinarias o repetitivas pueden ser analizadas y manejadas con efectividad a través del uso de técnicas formales mediante la administración científica. Taylor dio inicio al campo de la administración de las operaciones como un área de estudio formal e introdujo varias técnicas para racionalizar el trabajo y hacerlo tan eficiente como fuera posible. Desarrollo la asignación de costos indirectos, el cronometraje y seguimiento de los tiempos de la mano de obra y la maquinaria, la administración de inventarios, y la remuneración al rendimiento. Usando las ideas de Taylor, Henry ford, en 1924, introdujo la línea de ensamblaje y redujo el tiempo que tomaba armar un automóvil de 728 horas a una y 33 minutos. En unos años más, la participación de ford en el mercado aumento rápidamente. El sistema tayloriano funciono en un mundo en el que se daba especial importancia a los mercados masivos, diseños estandarizados y los altos volúmenes de producción, usando partes intercambiables.

La Ingeniería y la Administración



La administración es un proceso cuyo objetivo es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de una organización formal para lograr sus objetivos a través de otros.

Elementos del concepto:

1. Proceso: la administración sigue una serie de etapas, "planeación, dirección, organización y control".
2. Coordinación de recursos: para administrar, se requiere combinar, sistematizar y analizar los diferentes recursos que intervienen en un fin común.
3. Eficacia: consiste en lograr los objetivos satisfaciendo los requerimientos del producto o servicio en términos de cantidad y tiempo.
4. Organización formal: para que la administración exista, es necesario que se dé siempre dentro de un grupo social.
5. Objetivo: es decir, que la administración siempre está enfocada a lograr fines o resultados.
6. A través de otros: la administración se realiza con el esfuerzo y colaboración de las personas. La administración está dirigida a las personas para que sus actividades sean eficientes al menor esfuerzo.

Administración de Proyectos

Kerzner (1992): La Administración de Proyectos consiste en la planeación, organización, dirección y control de los recursos de una empresa encaminados para alcanzar metas y objetivos específicos en un tiempo relativamente corto.

Surgimiento de un nuevo profesional



Administrador de Proyectos: su labor primordial está dirigida a coordinar los esfuerzos humanos y los recursos necesarios, tanto materiales como económicos, para alcanzar un objetivo particular (un proyecto determinado), con las características señaladas de alcance, tiempo, costo, calidad y satisfacción.

Las competencias del Administrador de proyectos son:

1. Administración general.
2. Área específica.
3. Ciencias y técnicas afines.

Administración de proyectos de construcción

Área específica de la Administración de Proyectos, que permite, mediante la aplicación de los principios básicos de la administración general (aplicados a un proceso constructivo), convertir en realidad tangible una necesidad (real o percibida) en un tiempo relativamente corto. Para obtener la plena satisfacción de los participantes en el proyecto, se deberá cumplir con los requisitos de alcance, costo, tiempo y calidad.

A primera vista puede pensarse que no es necesario separar la Administración de Proyectos y la Administración de Proyectos de Construcción. Es obvio que ésta es una subdivisión de aquélla; sin embargo, la construcción presenta características sui generis que hacen imperativa esta división.

1. Unicidad del proyecto: cada proyecto de construcción es desarrollado "a la orden", de acuerdo con los requerimientos del propietario.

2. Divorcio de funciones: un proyecto de construcción está dividido tradicionalmente en las funciones de diseño y construcción. Por lo general cada una de ellas es desarrollada por un organismo independiente, pero aún, en el caso de estar integradas, un departamento funcional realiza el proyecto arquitectónico, otro diferente es probable que lleve a cabo el diseño estructural y un tercero el proceso constructivo.

3. Fragmentación de la industria: en todos los países del mundo la industria de la construcción está formada por un gran número de micro y pequeñas empresas, incapaces de efectuar, por si mismas, la cobertura total de acciones requeridas para terminar un proyecto de construcción. Esto ocasiona la asociación temporal de varias empresas de este tipo, cada una especializada en un área específica del proceso constructivo (subcontrato).

4. Órdenes de cambio: sin importar que tan bien se hayan definido los alcances y objetivos de un proyecto de construcción durante la etapa de diseño, los órdenes de cambio durante la etapa de construcción suelen ser "normales".

5. Excesivo optimismo de los constructores: por razones aún no del todo claras, los constructores muestran una propensión al optimismo exagerado, lo que los lleva a aceptar programaciones de obra sumamente restringidas, uso irreal de recursos e inclusive presupuestos tan reducidos que sólo "de milagro" podrían terminar el proyecto con el monto asignado.

6. Desarrollo físico del proyecto: una condición especial de los proyectos de construcción es el hecho de que la función de construcción propiamente dicha se lleva a cabo en exteriores, lo que no ocurre por fuerza en otra clase de

proyectos. esta condición somete a los proyectos de construcción a presiones muy significativas, ya que queda sujeto a factores de incertidumbre adicionales.

Características de un Proyecto de Construcción exitoso



1. Alcance: el alcance de un proyecto debe ser fijado por el propietario desde antes de iniciar el proceso de construcción.
2. Tiempo: generalmente, cuando un propietario se decide a realizar un proyecto de construcción, tiene cierta urgencia de disponer de él a la mayor brevedad posible para satisfacer sus necesidades.
3. Costo: el aspecto del costo es importante, tanto para el propietario como para el constructor (contrato por administración a porcentaje fijo ó contrato a precio alzado).
4. Calidad: derivado del alcance de un proyecto se establece la calidad de él en las especificaciones de construcción.

Gestión de proyectos exitosos

¿De qué depende el éxito? El éxito depende de quien lo mida.



El cliente:

Es el comprador de los resultados del proyecto. Este individuo puede ser interno o externo a la empresa y representa a los "usuarios finales de esos resultados". Es posible considera al cliente como el individuo que exigía el proyecto inicialmente o que se comprometió o participó después de que el proyecto estuviera terminado. Puede que haya varios clientes con diferentes necesidades que lleven hacia una variedad de requisitos para el proyecto.



El patrocinador:

La persona de la empresa que es responsable del proyecto.

El patrocinador conduce el proyecto en la dirección adecuada para beneficiar a la empresa.



El director del proyecto:

Empleado que tiene la responsabilidad diaria del trabajo del proyecto y es el encargado de completar este trabajo a tiempo, dentro de la calidad y el presupuesto acordado.



El equipo de Proyecto:

Las personas que llevan a cabo las tareas planteadas en el programa del proyecto.



Los directores de recursos:

Son los directores de departamento que tienen responsabilidad directa de la gente que quiere contratar su equipo de proyecto para realizarlo. Estos miembros del equipo pueden estar a tiempo parcial en su proyecto, trabajar en otros simultáneamente o estar dedicados completamente a este proyecto durante un período de tiempo acordado.

Causas del fracaso de proyectos



- 1) Definición pobre de los objetivos al iniciar el proyecto.
- 2) Incapacidad para formar un equipo verdaderamente multifuncional.
- 3) Falta de comprensión de la disponibilidad de los miembros del equipo y de su capacidad de hacer el trabajo.

- 4) Programa de organización inadecuado que produce cambios en el mismo.
- 5) Liderazgo débil.
- 6) Falta de compromiso de la dirección superior.
- 7) Minimizar la complejidad, lo que provoca inevitables problemas no resueltos.
- 8) Incapacidad de anticipar los problemas.
- 9) Planificación y control pobres.
- 10) resistencia al cambio.
- 11) Recursos inadecuados.
- 12) Procesos de comunicación poco efectivos.
- 13) Asumir los conocimientos, las capacidades y la experiencia de los miembros del equipo.
- 14) Poca claridad en los progresos del proyecto.
- 15) Confusión de roles y de responsabilidades, ¿Quién hace qué?, ¿Cuándo?
- 16) Demasiado optimismo acerca del tiempo debido a nuestra capacidad de subestimar todo.
- 17) Idea de que todos los proyectos son como los trenes: una vez han salido, continúan sin parar.
- 18) Creer que se ha hecho suficiente.
- 19) No implicar a los clientes, sino contarles los cambios tras haber terminado.

Ingeniería de Costos

Parte de la Administración de Proyectos de Construcción que se encarga de la determinación de los costos por efectuar en un proyecto, de su aplicación en un tiempo determinado, de la verificación de importes y tiempos para contribuir a terminar un proyecto de manera exitosa, y de las medidas que deben tomarse para corregir desviaciones observadas.

Nociones de contabilidad



Contabilidad: Moreno (1993). Técnica que produce sistemática y estructuradamente información cuantitativa expresada en unidades monetarias, sobre los elementos económicos identificables y cuantificables que realiza una entidad a través de un proceso de captación de las operaciones que cronológicamente mida, clasifique, registre y resuma con claridad.

Los estados financieros fundamentales son: el estado de posición financiera y el estado de resultados.

El estado de posición financiera: documento que muestra cuánto tiene y cuánto debe un ente. Se dice que este estado es estático, porque es válido exclusivamente para un punto determinado en el tiempo.

Activo = Pasivo + Capital

(cada uno de estos rubros recibe el nombre genérico de cuentas).

A) La cuenta de activo: el activo (aquello con lo que se cuenta) se clasifica en función de lo que es dinero o puede ser convertido en dinero y de la facilidad para ello. Las subcuentas del activo son: activo circulante, activo fijo, otros activos.

- Activo circulante: en esta subcuenta se agrupan conceptos que son dinero o pueden convertirse fácilmente en dinero. Algunos ejemplos son cuentas de cheques en bancos, adeudos de clientes, compra de bonos y acciones, existencia en almacén, etc.

- Activo fijo: pertenecen a esta subcuenta bienes que no es tan sencillo convertirlos en efectivo, por ejemplo terrenos, mobiliario de oficina, equipo de transporte, maquinaria y equipo, etc. Otra característica es que, con el transcurso del tiempo, algunos de estos bienes pierden valor a través de depreciaciones.

- Otros activos: generalmente son gastos o pagos efectuados por anticipado, por ejemplo gastos erogados para organizarse e instalarse, amortizaciones anticipadas a créditos comerciales, etc.

B) La cuenta de pasivo: muestra los adeudos que tiene el ente; se clasifica en función de su exigibilidad en el tiempo.

- Pasivo a corto plazo: en esta subcuenta se agrupan aquellas obligaciones que debe cumplir una persona física o moral y cuyo vencimiento final ocurre dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de adquisición del compromiso. Ejemplos proveedores, documentos por pagar, etc.

- Pasivo a largo plazo: si el vencimiento final de una deuda ocurre después de un año de haber sido aceptado, entonces se considera un pasivo a largo plazo. Ejemplos hipotecas, créditos refaccionarios, compras a largo plazo (vehículo a 36 meses), etc.

C) La cuenta de capital: un ente moral inicia sus operaciones con la aportación que sus socios hacen al organismo, y por tanto, debe considerarse un adeudo que éste tiene con aquellos. En el caso de una persona física, la situación es diferente, sin embargo, puede considerarse que para empezar a operar, debió hacer una aportación (efectivo o en especie) y que, al final del ciclo, debe recuperar.

Para el caso particular de una persona moral, al estar constituida por ley, requiere de una autorización para ejercer sus funciones, la cual depende de la legislación respectiva. Sin embargo, es posible que esta autorización haga mención de un "capital social", que no ha sido totalmente aportado por sus socios. En este caso, la porción no cubierta recibe el nombre de "capital no suscrito".

Capital contable = Activo – Pasivo

La operación de un ente se efectúa para obtener utilidades. En el caso de una persona física, incrementará su patrimonio y, para personas morales, las utilidades deben usarse para pagar dividendos a los socios por la aportación realizada a la empresa.

La cuenta de capital se clasifica en: capital social, capital no suscrito, capital contable, utilidades (pérdidas) de ejercicios anteriores, utilidades (pérdidas) del ejercicio.

- Capital social: aquello que fue autorizado para la operación del ente y que ha sido total o parcialmente aportado por los socios.
- Capital no suscrito: la porción del capital social pendiente de ser aportado por los socios.
- Capital contable: la diferencia entre el activo y el pasivo.
- Utilidades (pérdidas) de ejercicios anteriores: si en ejercicios anteriores al reportado en el estado de posición financiera se ha decidido que las utilidades generadas permanezcan en la empresa para la generación de mayor riqueza, se reportaran en esta subcuenta. Si por el contrario, los ejercicios anteriores dejaron pérdidas, deben reportarse en ella.
- Utilidades (pérdidas) del ejercicio: esta subcuenta se emplea para reportar el resultado de ejercicio que se reporta en el estado de posición financiera, aún en el caso de que la asamblea general decida después que se entregue a los accionistas.

2) Estado de resultados: al contrario que el estado de posición financiera, el estado de resultados muestra el comportamiento y eficiencia de operación de un ente durante un determinado lapso.

Las cuentas que lo componen son ventas, costo de ventas, gastos de operación, gastos y productos financieros, otros gastos y productos, depreciaciones y amortizaciones e impuestos.

Asientos contables y partida doble

Serie de operaciones que modifican el patrimonio de un ente. Estas modificaciones se registran mediante asientos o registros contables. Los asientos contables pueden ser de dos tipos diferentes: cargos o abonos; cada uno de ellos afecta de manera diferente a los estados de posición financiera y de resultados.

Los principios de administración de Taylor (1911) incluían:

- 1.- Desarrollar una ciencia para cada puesto, sustituir las viejas reglas basadas en la experiencia.
- 2.- Seleccionar sistemáticamente a los trabajadores para que sean adecuados a los puestos asignados y capacitarlos efectivamente.
- 3.- Ofrecer incentivos para que los trabajadores se comporten de acuerdo con los principios de la ciencia que se ha desarrollado.
- 4.- Apoyar a los trabajadores planeando cuidadosamente su trabajo y relajando la forma en que lo realizan.

Womack, Jones y Roos (1990) arguyen que estos principios están apoyados en supuestos que en las empresas modernas son discutibles, estos supuestos son:

1.- El trabajo se realiza más efectivamente cuando se divide y asigna a especialistas, una idea que venía desde el economista Adam Smith (1776). Sin embargo, muchas empresas buscan capacitar a los trabajadores de manera amplia y enriquecer su trabajo para hacerlo menos monótono y hacerlos más responsables de los resultados.

2.- Los administradores y expertos en su personal se deben concentrar en pensar y los trabajadores se deben concentrar en hacer. Para muchas empresas

actuales, el personal y la administración representan gastos indirectos y deben ser reducidos. La única forma de hacerlo es logrando que los trabajadores también piensen.

3.- Cada proceso se caracteriza por una cierta variación, de manera que tiene una tasa irreducible de efectos. Muchas empresas modernas han implantado sistemas de calidad total para los que las piezas defectuosas son inaceptables.

3. Administración como psicología

La Psicología y la Administración son disciplinas entre las que existe una estrecha interrelación desde su surgimiento.

La Administración ha surgido como una fuerza productiva en el desarrollo de las diversas esferas de la vida social, y está encaminada a la obtención de resultados superiores en la consecución de los objetivos que se traza el hombre. La Psicología por su parte tiene dentro de su objeto, el estudio de la actividad psíquica, la personalidad y la actuación del hombre en las diferentes esferas de la vida social, existiendo ramas como la Psicología Social y del Trabajo que está encaminada al estudio de la actividad y las interrelaciones que se producen entre los hombres en el desarrollo del proceso de trabajo, por lo tanto la Psicología constituye una herramienta de la Administración.

Se considera a la Psicología y la Administración como disciplinas que actúan en el contexto de las ciencias sociales, siendo ciencias en formación tomando en cuenta su historia, así, como que las mismas se encuentran a un nivel empírico de desarrollo del conocimiento, cumpliendo ambas los requerimientos de poseer conjuntos sistematizados de conocimientos que se sustentan en leyes y principios, poseer un objeto determinado y métodos de construcción y transformación de la realidad.

Como plantea Carnota, O. (1987): «La dirección constituye en lo fundamental, una disciplina de tipo social por cuanto su acción va encaminada a la conducción de los hombres y por ende del grupo social hacia determinados logros consecuentes con un sistema social específico y bajo ciertas restricciones. Dicho de otra forma se ejerce por personas y sobre personas, de ahí que en definitiva sea el trabajo del hombre, el objetivo que se trace, sus conocimientos, su constancia, su honestidad, su visión ideológica de la realidad objetiva, lo que da el contenido y determina los resultados de esta actividad.»

No se puede usar el modelo de las ciencias exactas para aplicarlo a estas disciplinas, pues existen diferencias sustanciales en los objetos, siendo el factor humano un elemento complejo y dinámico el cual debe ser estudiado en sus peculiaridades

Tanto en la psicología como en la administración existen en su desarrollo histórico un conjunto de corrientes, que enfocan, partiendo de diferentes posiciones teóricas y metodológicas el objeto de estas disciplinas. Así en el campo de la Administración Chiavenato, I. (1986) formula la existencia de los siguientes enfoques:

- Escuela Clásica de la Administración Científica del Trabajo
- Escuela de las Relaciones Humanas.
- Modelo Burocrático
- Teoría Estructuralista
- Escuela Neoclásica
- Teoría Behaviorista
- Teoría del Desarrollo Organizacional
- Escuela Sistemática

En cuanto a la Psicología podemos señalar entre los principales enfoques los siguientes:

- Psicoanálisis
- Conductismo
- Gestalt
- Psicología Humanista
- Psicología Cognitiva
- Psicología Marxista

Independientemente de reconocer la existencia de varios enfoques teóricos en la Psicología y en la Administración, se puede afirmar el carácter de ciencias de ambas disciplinas dentro del contexto de las ciencias sociales, ya que el objeto de ambos está precisado, hay leyes, principios y métodos comunes, al margen de ópticas y enfoques diferentes, partiendo de la base teórica que sustenta dichas corrientes.

Es reconocido por parte de los especialistas en Administración, el carácter complejo e interdisciplinario de esta, partiendo de la influencia y participación de un conjunto de ciencias en la ciencia de la administración, derivado de esto algunos plantean la existencia de las ciencias de la administración.

Se considera que independientemente del papel y el aporte de un grupo de ciencias particularidades a la Administración, esta tiene un objeto de estudio, propio bien definido. Y aunque se puede afirmar que, en la literatura existente, la mayoría de los autores reconocen la participación de disciplinas tales como: el derecho, la pedagogía, la economía, la psicología, la cibernética y otros, en ocasiones no queda bien precisado a que nivel y en qué grado tributan cada una de esas ciencias particulares a la administración, siendo nuestra intención en el caso que nos ocupa precisar la contribución e interacción de la psicología a la administración empresarial.

Resulta interesante abordar el problema del objeto de estudio de la administración al analizar los diferentes conceptos brindados por representantes de diferentes escuelas y enfoques, con vistas a determinar los elementos comunes entre las mismas.

La Administración es para Ordway Tead (1956): «el conjunto de actividades propias de ciertos individuos que tienen la misión de ordenar, encaminar y facilitar los esfuerzos colectivos de un grupo de personas reunidos en una entidad, para la realización de objetivos previamente definidos».

Omarov, A.(1980) concibe la Administración como: «la influencia consciente de los órganos de dirección sobre los colectivos humanos con el fin de asegurar la consecución de los objetivos planteados, organizando y orientando correspondientemente su actividad

Carnota, O. (1987) define la dirección, como: «un modo consciente de actuar sobre los sistemas organizativos, sus subsistemas y demás elementos con vistas a obtener determinados resultados bajo ciertas condiciones y restricciones».

Koontz, H. y H. Weihreich (1987) plantean: «La Administración es una actividad esencial; asegura la coordinación de esfuerzos individuales para el logro de metas grupales. El propósito de todo administrador es establecer un medio ambiente en el cual las personas puedan lograr metas de grupo con la menor cantidad de tiempo, dinero, materiales e insatisfacciones personales».

Stoner, J. y R. Freeman, (1995) definen la Administración como: «el proceso de planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos los recursos disponibles de la empresa para alcanzar los objetivos organizacionales establecidos».

Como se puede apreciar en las definiciones que sobre Administración brindan representantes de diferentes teorías y escuelas existen dos direcciones esenciales una referida a la relación sujeto – objeto como principales ejecutores del proceso sin los cuales no es posible el mismo, por lo que sería un gran absurdo no tener en cuenta o tratar de minimizar el factor humano. Al igual que constituye un absurdo reducir la Administración, a las relaciones humanas exclusivamente, ya que existe otra dimensión esencial que lo constituye el aspecto tecnológico, referido al conjunto de acciones que se desarrollan para alcanzar los objetivos, no reconocer, valorar y analizar el equilibrio entre ambos elementos, es una de las mayores insuficiencias que puede tener una teoría sobre la Administración.

Con respecto a la interrelación de la Psicología y la Administración, a diferencia de algunos autores como Omarov, A., que valoran la participación de la psicología sólo al nivel del empleo de los métodos y técnicas, se plantea como una de las formulaciones de este trabajo, que la Psicología tributa directamente al núcleo de la teoría de la Administración, toda vez, que en toda teoría o escuela administrativa existe una concepción sobre el hombre y su actuación, como observaremos al analizar la historia de la interrelación entre las distintas corrientes en la Administración y la Psicología.

Es imposible agotar en el presente trabajo, la historia de la Psicología vinculada a la Administración en toda su extensión, pero resulta ineludible al valorar la relación entre ambas disciplinas, considerar los aspectos históricos fundamentales de esta relación.

Desde los primeros instantes en que se formula una teoría científica sobre la administración la psicología ha estado indisolublemente ligado a esta, de hecho se plantea la integración de postulados de la Psicología a la teoría de la Administración, significando que toda teoría, escuela o corriente de la Administración lleva consigo, una concepción sobre la actuación del ser humano, lo cual constituye objeto de estudio de la Psicología.

Es reconocido entre los estudiosos de la Administración, que las primeras formulaciones que pretendían dar carácter de ciencia a esta disciplina, son los postulados de la denominada Escuela Clásica de la organización científica del trabajo. Uno de los aspectos esenciales que caracterizan esta corriente, es su énfasis en los aspectos relacionados con la organización del trabajo, concibiendo al hombre como un ser netamente económico.

Cada cosa tiene su origen

La Revolución Industrial con la consecuente socialización del trabajo a partir del desarrollo de procesos fabriles, llevó a la búsqueda de regularidades en la dirección de grandes grupos de personas.

La escuela clásica de la organización científica del trabajo surge como un intento por parte de Frederick Winslow Taylor (1856-1915) su iniciador, de abordar científicamente el proceso administrativo sobre la base del análisis del trabajo mediante el estudio de tiempos y movimientos, descomponiendo el trabajo en sus elementos componentes más simples y buscando los métodos a través de los cuales se lograra incrementar la productividad de los trabajadores.

Los indicios del empleo de la selección de personal con un carácter sistemático surge en las entrañas de la escuela de la administración científica. Frederick Taylor (1903) en su libro Shop Management planteó un grupo de principios de administración vinculados con la supervisión del trabajo de los operarios, formulando como primer principio: «Asignar a cada trabajador la tarea más

elevada posible, de acuerdo con sus aptitudes personales (selección científica del trabajador).» Posteriormente en 1911 en su obra *Los principios de la Administración Científica*, formula, el principio de preparación, en el cual contempla la necesidad de: «Seleccionar científicamente los trabajadores y prepararlos y entrenarlos para que produzcan más y mejor.» (Chiavenato, I., 1986)

Un ejemplo significativo de cómo Taylor enfocaba la selección de los operarios, sobre la base del denominado hombre de primera categoría, a partir de las cualidades físicas y con la concepción de que el hombre solo trabaja por dinero, es el caso de un trabajador llamado Schmidt, el cual fue seleccionado, en base, a sus cualidades físicas y se le instruyó sobre la base de la obediencia absoluta a su entrenador en todas las operaciones que debía realizar para transportar en un día 47,5 toneladas de lingotes de hierro.

Entre otros de los representantes de este período se encuentra Harrington Emerson (1853- 1931) el cual fue el hombre que popularizó la administración científica y desarrolló los primeros trabajos sobre selección y entrenamiento de empleados.

La denominada escuela clásica de la organización científica del trabajo, tuvo entre sus principales representantes a Frederick Winslow Taylor, Henry Lawrence Gantt, Harrington Emerson, Henry Ford, Frank Buncker Gilbreth y Carl George Lange Barth entre otros.

Otro de los precursores de la Administración como ciencia, fue Henry Fayol (1841-1925), el cual estudió la organización fundamentalmente desde el punto de vista de sus interrelaciones estructurales. Fayol planteó la existencia de seis grupos de funciones básicas en el funcionamiento de una empresa y que a cada función esencial corresponde una determinada capacidad específica que el hombre debe poseer para ejercerla bien. Estas funciones básicas son las técnicas, las comerciales, las financieras, las de seguridad, las contables y las administrativas. Entre las principales cualidades para desarrollar esas funciones Fayol señala las cualidades físicas, las cualidades intelectuales, las cualidades morales, la cultura general, los conocimientos especiales y la experiencia.

No obstante, se pueden identificar puntos de contacto entre algunos principios y postulados de la teoría Clásica de la Organización Científica del Trabajo que constituyen objeto de tratamiento por la Psicología. Así, entre los principios abordados por F. W. Taylor en su concepción de la organización del trabajo, se encuentra la selección y entrenamiento de los trabajadores, lo cual obviamente lleva implícito un trabajo de estudio del individuo fundamentalmente basado en sus aptitudes y rasgos psicofisiológicos. Se debe significar, que esta es la primera orientación del objeto de estudio de la psicología del trabajo, por lo que podemos afirmar que la relación entre ambas disciplinas surge de las entrañas del primer intento de elaboración científica de una teoría sobre Administración, de este período podemos señalar la obra de Lilliam Gilbreth publicada en 1914 «La Psicología de la Administración».

Otro de los máximos exponentes de esta teoría lo constituyó Henry Fayol el cual abordó dentro de su concepción teórica la existencia de un conjunto de cualidades que debía poseer un administrador y la necesidad de formar a los mismos tomando en cuenta sus aptitudes y cualidades personales, así como también hace referencia dentro de sus principios, al espíritu de equipo y el papel que juega la comunicación en el mismo.

Entre los precursores del análisis del factor humano en la industria, se encuentra Ordway Tead, (1918, 1929, 1935) el cual dirigió su atención hacia la psicología del trabajador. O. Tead aborda el concepto de liderazgo así como los métodos empleados para ejercer el mismo e introduce elementos relacionados con la dirección democrática vinculándola a la importancia de la formulación de los objetivos con la participación de los ejecutantes, así como esbozó los pasos para el proceso de toma de decisiones, aspectos actuales manejados en la administración contemporánea.

Otra de las precursoras de la vinculación entre la Psicología y la Administración es Mary Parker Follet (1868-1933), considerada una de las principales exponentes de la denominada «Psicología de la Organización» haciendo énfasis en los aspectos vinculados con las relaciones humanas y la integración individuo – organización.

Mary Parker Follet (1942) aborda también los problemas relacionados con la motivación y el liderazgo. Otro aspecto relevante muy vinculado a la actual teoría de la contingencia es la ley de la situación, así como formula los principios de la coordinación, como un aspecto básico en el proceso administrativo, en el que juegan un papel preponderante las relaciones interpersonales y la comunicación, haciendo énfasis además, en la necesidad de la participación de dirigentes y subordinados en la planeación de tareas.

No se puede pasar por alto, al abordar los aspectos socio – psicológicos en la Administración a Chester Barnard (1971) el cual formula la teoría de la organización como un sistema social, elaborando una concepción sobre la participación y la cooperación, en la que da vital importancia a las relaciones sociales, así como también aborda aspectos relacionados con las características personales del individuo en función de las tareas a desempeñar.

Un viraje radical en el centro del objeto de estudio de la Administración y como reacción a la Escuela Clásica, lo constituyó la denominada Escuela de las Relaciones Humanas, la cual coloca al factor humano como eje central, concibiendo fundamentalmente al trabajador como homus social. En dicha corriente obviamente existió una intensa participación de la Psicología, al colocarse el factor humano como objeto de estudio común. Esta escuela se sustentó en los archiconocidos experimentos Hawthorne realizados por Elton Mayo.

El Modelo Burocrático surge en la década de los 40, representando un nuevo giro en la Administración, la misma tenía una orientación basada en la Escuela Clásica, en la cual se persigue a través de normas, prescripciones y división de funciones, la no interferencia de las emociones en el desempeño laboral. Sin embargo se puede valorar la incidencia del factor humano dentro de esta escuela, en los análisis del sociólogo Max Weber sobre los tipos de sociedad y antigüedad al clasificarlos en tradicional, carismática y racional, legal o burocrática, reconociendo la presencia de los factores sociopsicológicos en la autoridad carismática.

En la década de 1950 surge la teoría Estructuralista, la cual trata de corregir el esquematismo de la teoría burocrática, en el sentido de incluir y valorar aspectos relacionados con la incidencia del factor humano, abordando aspectos tales como la correspondencia entre la organización formal e informal, entre los objetivos de la organización y los objetivos personales y entre los estímulos materiales y sociales.

La denominada Escuela Neoclásica surge también alrededor de la década de los 50, con un marcado carácter ecléctico y empirista, la cual tiene entre sus principales representantes a Peter Drucker, y aunque basa sus preceptos en la teoría clásica de la organización científica del trabajo, aborda en sus postulados los aspectos vinculados con el factor humano, tales como: la organización como sistema social, la organización informal y la dinámica de grupos, las comunicaciones, liderazgo, estilo y los objetivos organizacionales e individuales, resaltando las técnicas de la dirección por objetivos, en la cual hacen énfasis en la importancia de la participación y el compromiso de los implicados.

La teoría Behaviorista de la Administración, hace marcado énfasis en el factor humano y el funcionamiento de la organización como un todo, tratando aspectos de marcada orientación psicológica tales como la motivación pudiendo distinguir los trabajos realizados por Lewin, K., Mc Gregor, D., Maslow, A., Herzberg, F., y Mc Clelland, D. Así como los trabajos que sobre liderazgo y los sistemas de liderazgo desarrolló H. Likert. Siendo evidente el papel representado en dicha tendencia, por la Psicología al ver sus principales representantes.

La teoría del Desarrollo Organizacional al igual que la Teoría Behaviorista, son considerados más como conjuntos de técnicas, que como escuelas de Administración propiamente.

El Desarrollo Organizacional es desarrollado fundamentalmente por psicólogos en la década de los 60, y tiene en su centro el desarrollo planificado de las organizaciones. En sus bases se encuentran los trabajos realizados sobre los grupos de entrenamiento y los entrenamientos de sensibilidad, así como concepciones de la biología sobre el desarrollo de los organismos vivos y la dinámica del cambio, abordando los aspectos relacionados con los sistemas, sin

darle el peso que adquirirá este concepto que se constituirá en una escuela de la administración. Desarrolla un grupo de técnicas propias tales como el desarrollo de equipos, suministro de informaciones adicionales, análisis transaccional, reuniones de comportamiento, tratamiento de conflictos intergrupales, laboratorios de sensibilidad, el proceso del cambio, de gran utilización en los enfoques actuales de la Administración. Dentro de esta corriente podemos señalar a Rogers, C., Lippitt, R., Blake, R., Mouton, J., Leavitt, H., Schein, E., y Bennis, W. entre otros.

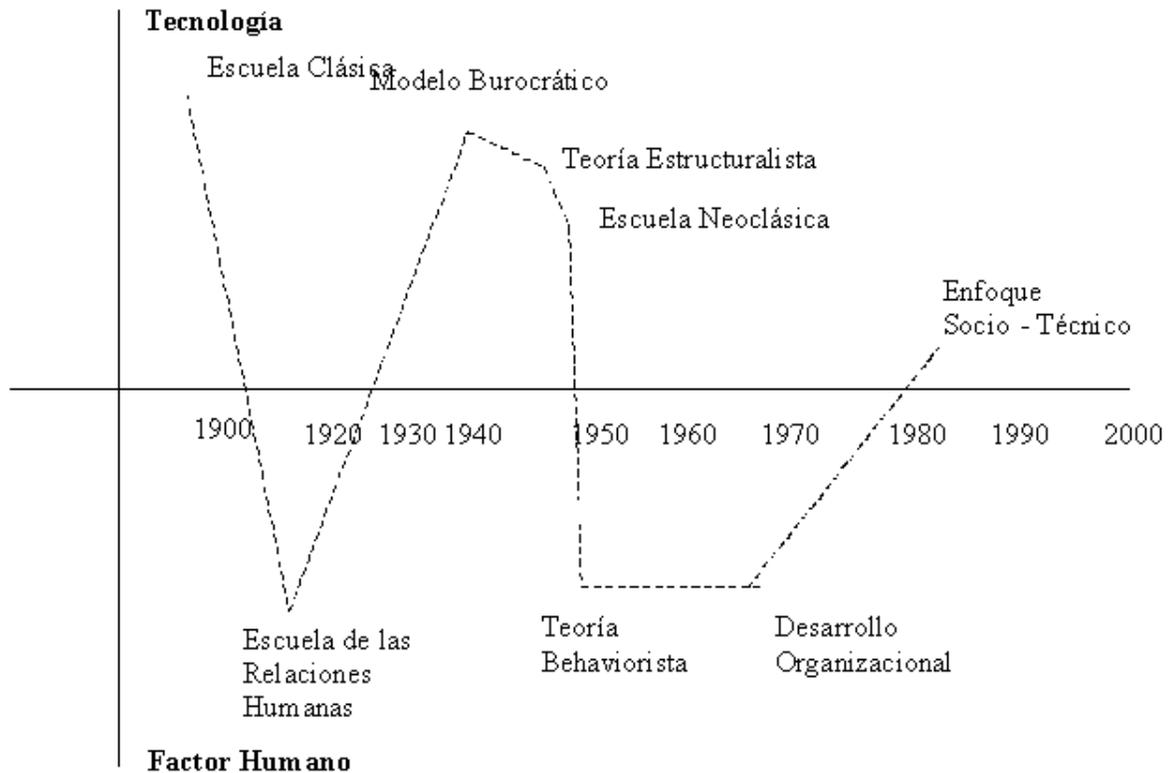
La teoría de sistemas es un enfoque que por su funcionalidad, aplicabilidad y consistencia ha permeado las diferentes ramas del conocimiento, entre las cuales no se puede sustraer a la Administración. La concepción de que la Administración es un sistema es compartida por la mayoría de los estudiosos de esta compleja esfera del conocimiento, así se puede distinguir la existencia de una denominada Escuela Sistemática de la Administración. Esta escuela tiene entre sus bases las formulaciones de Ludwig Von Bertalanffy sobre la teoría de sistemas, aunque en líneas generales los elementos esenciales de esta teoría están contenidos en las formulaciones de Marx C. y F. Engels. Dentro de esta escuela existen diferentes posiciones que hacen énfasis en modelos matemáticos, modelos de comunicación, ingeniería de sistemas y otros pero nos referiremos en nuestro caso al enfoque sociotécnico por el carácter integrador del aspecto social y el tecnológico. Entre las principales formulaciones que sustenta el enfoque sociotécnico se pueden señalar los resultados de las experiencias de Trist, E. y otros (1963) en las minas Tavistock, en las cuales se llegó a la conclusión, que los resultados en el desempeño empresarial no dependen sólo de la tecnología, ni del factor humano, sino que son la resultante de una adecuada interrelación, entre estos aspectos del sistema.

Entre los principales representantes de los distintos enfoques de la escuela sistemática se encuentran Shannon C., Wiener N., Optner S., Hall, A., Likert R., Katz, D., Kahn R., Trist, E. entre otros. Si se analiza cronológicamente la trayectoria de la historia de la Administración, se observa como la misma se mueven en zigzag, de las teorías que hacen énfasis en la tecnología, y las que hacen énfasis en el factor humano, existiendo una tendencia en la actualidad hacia el eje intermedio.

Es importante destacar que aunque ubicamos las teorías en el período de su surgimiento, aún muchas de las formulaciones y técnicas de las mismas se utilizan, lográndose en determinadas teorías un cierto equilibrio entre ambos factores, enfoque que consideramos el más acertado en el ejercicio de una adecuada teoría y práctica de la Administración.

Así existe una tendencia actual a mostrar enfoques pudiendo citar la denominada Teoría «Y» de McGregor, D., en contraposición de la «X» ya que en la nueva teoría se plantea que el ser humano no solo acepta responsabilidad sino que también la busca, así como que no solo la amenaza y el castigo son los únicos medios de generar un esfuerzo hacia los objetivos organizativos, la Teoría «Z» (1979) Ouchi, W., idealizada por los japoneses compagina los intereses por la producción como en la Teoría «X» el interés por el hombre como en la Teoría «Y», pero además logra un interés hacia la propia empresa a través de la motivación de los trabajadores y su trabajo en grupo.

Se puede afirmar que en el panorama actual de la Gestión coexisten y se complementan diferentes posiciones teóricas y metodológicas, a principio de la década de los 80 surgió en los EEUU la «Teoría de la Excelencia», más recientemente se habla de la Teoría «Alfa» cuyo autor es Francisco Javier Palom. Esta teoría formula el papel preponderante del conocimiento y del otorgamiento de poder, las cuales son consideradas las claves de la dirección contemporánea.



Realmente el trabajador es ser económico, social, administrativo, organizacional y competitivo, a la vez y sus motivaciones en cuya base se encuentran las necesidades están condicionadas por todo un conjunto de factores sociales, tecnológicos, políticos, psicológicos y económicos, todos a tener en cuenta para lograr un eficiente desempeño de la actividad laboral.

Resumen

Como aspectos significativos del análisis de la interacción de la Psicología y la Administración, se puede concluir planteando lo siguiente:

- Toda corriente o escuela de Administración lleva dentro una concepción psicológica sobre el hombre.

- Los factores del desarrollo social, han sido el elemento determinante en el énfasis que se realiza en la valoración de los factores socio – psicológicos y el factor humano en la Administración, produciéndose un salto cualitativo, cuando se unilateraliza un factor, surgiendo un enfoque de reacción que tenderá a la búsqueda del equilibrio.
- Existen múltiples corrientes en la Administración que unilateralizan algún aspecto determinado, llámese organización del trabajo, relaciones humanas, estructura, burocracia, matemática, o sistema, considerando que en un abordaje contingencial, en circunstancias determinados o en determinadas partes del proceso, puede existir la necesidad de inclinar la balanza hacia uno de estos aspectos, que se constituye en determinante para la solución de diferentes problemas, pero como concepción teórica debe tenderse a un equilibrio entre factor humano y tecnológico, al enfoque socio – técnico en la solución de los problemas de la Administración.

4. Administración como sociología

Relación que existe entre la administración y la sociología.

Las dos son ciencias creadas por la convivencia del hombre. la sociología estudia el comportamiento de las sociedades, los grupos formales, informales y en la administración se estudian las organizaciones, el proceso administrativo de estas, ¿cuál es el principal elemento que hace funcionar a la organización? elemento humano, y en la organización el elemento humano se clasifica en grupos formales e informales... por lo tanto la administración estudia las organizaciones conformadas por sociedades. La sociología es la ciencia social que se dedica al estudio sistemático de la sociedad, la acción social y los grupos que la conforman. Estudia cómo son creadas, mantenidas o cambiadas las organizaciones y las instituciones que conforman la estructura social, el efecto que tienen en el comportamiento individual y social, y los cambios en éstas, producto de la interacción social. Existe una relación estrecha entre la Sociología y la Ciencia de la Administración, la administración de personal, por ser una de las disciplinas que conforman la ciencia de la administración, no goza de independencia absoluta. Su relación con la administración es de suma importancia porque maneja todo lo relacionado con el manejo del personal de una organización y los procedimientos utilizados para su correcto manejo y para sacar todo el provecho al desempeño de los trabajadores.

Ver esta presentación en prezi

- [RELACION DE LA SOCIOLOGIA CON LA ADMINISTRACION by Guadalupe Perez Salvador \(prezi.com\)](#)

5. Administración como métodos cuantitativos

Dentro de todos los modelos de gestión empresarial, el de la escuela cuantitativa de la administración es el que se basa en los modelos estadísticos y en las simulaciones computacionales como método para tomar, de manera que lo hace apoyándose en datos cuantificables, buscando una mayor precisión y objetividad. Por lo tanto, es un modelo totalmente basado en el pensamiento racional

Ver el video

<https://youtu.be/xywP3wnmpp0>

3.6. Administración como economía

[01- El concepto de Economía - Bing video](#)

La administración: es considerada una ciencia la cual se ocupa de la planeación, organización, dirección, y control con el fin de aprovecharlos y con ello poder cumplir objetivos propuestos.

Economía: es la ciencia que estudia las relaciones sociales que están relacionadas con los procesos de producción, distribución, consumo de bienes y servicios con la finalidad de satisfacer necesidades.

Tanto en la economía como en la administración analizan el aspecto monetario, pero no siempre, ya que en el caso de la administración se manejan estos aspectos en ciertas áreas y en ciertos momentos del proceso como puede ser la hora de hacer presupuestos para las diferentes actividades o solamente en el área de producción.

La administración busca la maximización en el aprovechamiento de los recursos así para poder tener mejores beneficios para la empresa, esto al igual que en la economía, pero esto con base en el aspecto monetario tratando de que este recurso sea utilizado de una manera responsable evitando que pueda surgir fugas de dinero al igual que el mal uso del mismo.

La administración está compuesta por diferentes procesos en los cuales se planea, organiza, controla y dirige, de manera que la economía es la parte fundamental ya que en ambas se realizan procesos para la toma de decisiones. En cuanto del país

así como también existe una relación con la microeconomía ya que con esta se permite conocer a fondo el funcionamiento de la empresa mediante el cual administrador debe realizar una toma de decisiones con base a los procesos y actividades a realizar para poder cumplir con los objetivos y metas.

La economía y administración actúan unidos ante la sociedad para realizar un desarrollo económico y social, el cual comprende cada realidad económica, social, política y principalmente cultural en los que estos interfieren organización.

La administración y la economía van muy a la par una de la otra ya que en ambas se utiliza el proceso de toma de decisiones.

Es la ciencia social que estudias el comportamiento económico de agentes como: producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios.

Entendidos como medio de necesidades humana y resultado individual o colectivo de la sociedad.

Características de la economía:

- es una ciencia social que estudia el comportamiento humano y las consecuencias que de dicho comportamiento se derivan para la sociedad.
- Estudia el comportamiento humano en relación con sus necesidades.
- Estudia la utilización de los recursos que son escasos.
- Estudia cómo se distribuyen y que uso se da a estos recursos, la literatura económica puede dividirse en dos campos:

*microeconomía: estudia el comportamiento individual de los agentes económicos, principalmente las empresas y los consumidores.

* macroeconomía: analiza las variables agregadas como la producción nacional total, la producción, el desempleo, la balanza de pagos la tasa de inflación y los salarios comprendiendo los problemas relativos al nivel de empleo y el índice de producción o renta de un país.

Está compuesta por diferentes procesos:

Planificación: es la misión de la organización, fijar objetivos, las estrategias y políticas organizacionales, usando como herramienta el mapa estratégico teniendo en cuenta,

- Fortalezas
- Oportunidades ANALISIS FODA
- Debilidades
- Amenazas

Relación economía con administración

La economía y la administración analizan conjuntamente las políticas monetarias, crediticias y bancarias que toman en cuenta la inversión extranjera y el comercio internacional. La economía y la administración buscan la movilización del beneficio.

Como sabemos bien la administración se controla, planea, dirige y organiza de manera que la economía es la parte fundamental ya que se relacionan en las tomas de decisiones en cuanto a la economía del país.

LA ECONOMIA se encarga además de la interacción y el análisis de y entre MERCADOS, la ADMINISTRACION de la interacción el análisis a nivel EMPRESA.

LA ADMINISTRACION Y LA ECONOMIA: se relacionan porque todos los bienes que se producen en una sociedad, los cuales son escasos deben ser distribuidos eficaces y eficientemente por las empresas entre los ciudadanos.

LA ADMINISTRACION: tiene una estrecha relación con la ECONOMIA ya que esta se va a encargar de administrar los recursos escasos.

LA ECONOMIA: le brinda al administrador la capacidad de comprender y describir la forma en que se comportan los mercados nacionales e internacionales de bienes y servicios de trabajo.

Ambas aplican la misma ley “LA LEY DE ORO” conocida como la ley económica básica es una ley de uso universal

7. La administración como práctica profesional

Este punto lo vas a desarrollar tú en la dinámica con toda la información que te he compartido y que desees investigar.

Bibliografía

1. Adames Inoa, Mayrilenny ¿Cuál es la Historia de la Administración?
2. Aktouf, Omar (1998). La administración: entre tradición y renovación. Artes Gráficas Univalle. Colombia.
3. Barajas Medina, Jorge (1996) Curso Introductorio a la administración. 3ra Edición. Editorial Trillas. México. 195 p.
4. Capaso, Carmelo M. (2001). La teoría de las restricciones y la contabilidad del throughput. <http://www.colaboraciones técnicas>.
5. Champy, J. [1995] Reengineering Management. Harper Collins Publishers Inc. New York. USA.
6. Chanlat, Alain y BÉDARD Renée. (1997) La administración, una cuestión de palabra. Revista Tecnología Administrativa. U. de A. Vol, XI No. 25, Sept-Dic. 1997, pág. 79, Medellín. Colombia.
7. Chiavenato, Idalberto. (1998) Introducción a la Teoría General de la Administración. Cuarta Edición. Editorial McGraw-Hill. Colombia.
8. D.A. Wren. (1987) The Evolution of Management Thought, 3ra. Ed. New York, John Wiley&Sons, USA
9. Drucker Peter. (1993), Administración y futuro. Editorial Sudamericana S.A. Segunda Edición. Buenos Aires. Argentina.
10. Gómez Marín, Luis. Modas administrativas versus conciencia.
11. Hermida, Jorge A. (1983) Ciencia de la administración. Ediciones Contabilidad Moderna S.A.I.C. Buenos Aires. Argentina.
12. Hernández y Rodríguez, Sergio. (1995) Introducción a la Administración. Un enfoque teórico – práctico. Segunda Edición. Editorial McGraw-Hill. México.
13. Herrera Marín, Helen. Enfoque Clásico de la Administración.
14. Koontz H y Weirhrich. (1994) Administración. Una perspectiva global. Décima Edición. McGraw – Hill. México.
15. Koontz, Harold y Weirhrich, Heinz (1990) Elementos de Administración, Editado por el MES. Cuba.
16. Koontz, Harold. (1972) Cursos de administración moderna. Edición Revolucionaria, Tercera Edición, La Habana. Cuba.
17. Lenin, V. I. (1975) Las tareas inmediatas del poder soviético. Obras Escogidas. 2t. Editorial Progreso. Moscú.

18. Molina García, Cuauhtémoc. La teoría de la administración Max Weber y la burocracia.
19. Pariente F. José Luis. Los paradigmas de la administración
20. Robbins, Stephen P. (1996). Administración. Editorial Prentice Hall. Quinta Edición. México.
21. Soto Sánchez, Raymundo. Del origen y la evolución de la teoría de la administración: hacia el desarrollo de nuevos modelos organizacionales.
22. Stoner, James A. (1996) Administración. Sexta Edición. Editorial Prentice Hall. México.
23. Villalba, Diego. Pioneros de la Administración de la Producción
24. Fuente: Young, Trevor L. (2000). Successful Project Management. EEUU: The Sunday Times.
25. Fuente: López de Ortigosa Casares, Diego Arturo. (2010). Ingeniería de Costos en la Construcción. México: Trillas.