



UDS UNIVERSIDAD
DEL SURESTE

"Pasión^{por}
educar"



ENSAYO

Fundamentos de administración.

Beatriz Adriana Mendez Gonzales.

PRESENTA EL ALUMNO:

Dayana Yhurima Mendoza Gomez.

GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:

2 semestre grupo “A” semiescolarizado.

Pichucalco Chiapas.

13 de marzo de 2021

Unidad I.

1. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN

1.1.- Antecedentes históricos.

La gestión, de la misma forma que la conocemos hoy, es el resultado histórico e incluido de la contribución acumulada de varios pioneros, ciertos filósofos, economistas, ingenieros, estadistas y otros, entre los que se integran empresarios, que con el lapso del tiempo fueron desarrollando y divulgando obras y teorías en su campo de ocupaciones. Siendo de esta forma era esperable que la gestión actualizada use extensamente ciertos conceptos y principios descubiertos y empleados en las ciencias matemáticas (incluso en la estadística), en las ciencias humanas (psicología, sociología, biología, enseñanza, etcétera.), en las ciencias físicas (física, química, etcétera.), así como en el derecho, la ingeniería, etcétera. La agrupación de las múltiples corrientes de pensamiento histórico, es elemental como cultura administrativa, debido a que representa los precedentes del desarrollo de la gestión y su transformación paulatina por lo cual su cuerpo humano doctrinal, no es el resultado de indagaciones y vivencias actuales, sino que por lo opuesto se remontan hasta los mismos principios de la raza humana. Así, la gestión nace y se realiza por medio de la necesidad de las personas de coordinar sus fines y esfuerzos, para hacer labores rudimentarias, empero vitales que no podrían haber llevado a cabo solos.

La Administración en la Época Antigua.

La aparición del ser humano representa una de las mayores transformaciones operadas en el desarrollo de la naturaleza y esta transformación se consumó una vez que los antepasados del ser humano, empezaron a generar artefactos de trabajo y nació la sociedad humana en la que el ser humano primigenio vivió primordialmente de la recolección de alimentos y de la caza, el hallazgo del fuego, representó un desarrollo en la contienda contra la naturaleza. Fueron representativas: La edad de roca, la edad de bronce y la edad de hierro. Con el invento del arco y la flecha y el incremento de la caza, nació la ganadería primigenia y con ello se desarrolló "la agricultura primigenia". El tipo de producción de bienes era primigenio y no creaba excedentes que arrojara plus producto, el reparto era igualitario y únicamente suficiente para saciar necesidades.

sociedad primitiva.

Sociológicamente Toennies lo examina de la siguiente forma: "La unidad de diversos hombres puede, como toda unidad, considerarse de 2 maneras: o bien precede a la variedad, o bien la variedad existe con antelación y la unidad se genera por ella. Es la naturaleza sensible; aquél es el modo de ser del organismo; éste representa el nivel inorgánico. O sea que la unidad de diversos hombres se puede tener en cuenta de 2

métodos: Una vez que la unidad antecede a la variedad, que en su naturaleza sensible es el modo de ser del organismo, en donde la unidad es la verdad, la cosa en sí y para sí misma; y la cooperación. Una vez que la diversidad antecede a la unidad, en su naturaleza sensible, representa el nivel de ser inorgánico en donde la unidad es el ideal, no puede existir a medida que no la conciba el raciocinio humano y sea el producto de saciar una necesidad común.

Por consiguiente, la unidad es el producto de la diversidad aunque se llegue a propiciar por la fuerza de la misma voluntad humana; y el fin es la cooperación de las piezas para poder hacer un desplazamiento común la alianza de los fines y de las ocupaciones, es la base de la organización humana y se llama en sociología "Sinergia Social" La sistematización de la alianza para aprovechar ocupaciones conjuntas y fines habituales, fue de una relevancia tal, que por esto se han construido instituciones económicas y parientes, que son el producto de la sabiduría humana, de el invento, del sentimiento y de los anhelos de la colectividad. Así se incorporan primero los conjuntos de seres vivos que por vínculos consanguíneos les une su vínculo (familia), o bien por conjuntos de hombres inspirados por fines y esfuerzos conjuntos para sobrevivir; después hordas, clanes y tribus y como.

Hemos observado que las prácticas administrativas se fueron conformando por medio de la historia. Asimismo, la ética de las prácticas administrativas cambió y obedece a los procesos históricos.

Administración egipcia.

La historia nos muestra que la mayoría de las iniciativas militares, sociales, políticas y religiosas, tuvo una composición orgánica piramidal. No obstante, aun cuando la manera no ha sido bastante regular, dicha pirámide refleja una composición jerárquica que reúne en el vértice las. La teoría de la composición jerárquica no es nueva: Platón, Aristóteles, Hammurabi, etcétera. ¿ ya hablaban de ella?

La Biblia nos cuenta tips de Jetró, suegro de Moisés y sacerdote de Madián, quien notando los esfuerzos de su yerno para atender al poblado y juzgar sus querellas, luego de esperarlo todo un día en una fila, con el objeto de conocer sus elecciones para cada caso, le preguntó a Moisés: ¿Qué es esto que haces tú con tu pueblo? ¿Por qué te sientas tú solo, y todo el poblado aguarda parado delante de ti, a partir de la mañana hasta el atardecer. A eso que respondió Moisés: Pues el poblado viene a mí para consultar a Dios. Sin lugar a dudas, desfallecerás, y además este poblado que está contigo, puesto que el trabajo es bastante pesado para ti; no tendrás la posibilidad de realizarlo tú solo.

Régimen esclavista

Con la aparición de la agricultura y la ganadería, se entregó la primer separación del trabajo en

agricultores y ganaderos, que intercambiaban los productos que unos y otros producían y necesitaban para sobrevivir, al surgir los oficios especializados, como los de tejedor, herrero, alfarero, etcétera., se otorgó la segunda separación del trabajo y con ello por medio de las guerras en medio de las tribus, se entregó paso al sistema de la esclavitud. El desarrollo de las fuerzas productivas y el origen de la propiedad privada condujeron a la desintegración de las gens. La sociedad gentilicia, ha sido desplazada por la sociedad rural. La sociedad rural o de vecinos, a diferencia de las gens, se formaba por individuos no juntos entre sí, precisamente, por lazos de vínculo. La vivienda, la economía doméstica, el ganado: todo pertenecía en propiedad privada a cada familia.

personas que desempeñaban en la sociedad las funcionalidades de jefes, caudillos. Así, los titulares de los cargos públicos fueron encumbrándose cada vez más sobre la masa de los miembros de la sociedad, conformando la aristocracia gentilicia y transmitiendo a menudo cada vez superior a sus herederos el poder alcanzado por ellos.

Con el desarrollo de las fuerzas productivas, el trabajo de las personas aplicado a la agricultura y la ganadería, empezó a rendir más medios de soporte que los estrictamente necesarios para atender la vida del ser humano, surgiendo la probabilidad de adueñarse del plus-trabajo y el plusproducto, mejor dicho, el remanente del trabajo y el producto que sobraba luego de cubrir las necesidades más perentorias del trabajador y su familia.

Esto propició el que por el momento no se diera muerte a los cautivos y prisioneros, como convertidos en esclavos. Tal los prisioneros eran esclavos y los esclavistas eran hombres libres, que tenían derechos de los que los demás carecían, con ello nace la propiedad privada y la sociedad se divide en clases sociales. Surge la explotación del ser humano por el ser humano, o sea la apropiación gratuita por unos del trabajo de otros. Los hombres libres, se dividieron en: 1) la clase de los enormes terratenientes; 2) la clase de los pequeños productores (campesinos y artesanos), entre los que había capas acomodadas que además explotaban el trabajo de los esclavos y ocupaban la postura de esclavistas; y 3) los sacerdotes cuya trascendencia era enorme y habían pertenecido por su situación a la clase de los enormes terratenientes y esclavistas.

El trabajo colectivo ha sido desplazado por el trabajo personal, la propiedad social por la propiedad privada y el sistema gentilicio por la sociedad de clases. Desde este lapso, toda la narración de la raza humana, hasta llegar a la obra de la sociedad socialista, se convierte en la narración de la batalla de clases. Los campesinos mantenían básicamente una economía natural¹³ sin embargo se veían forzados a vender en el mercado una sección de sus productos, para lograr mercar los suyos a los artesanos y abonar los impuestos en dinero. Fuera convirtiéndose lentamente en mercancía.

La producción de artículos para el cambio constituye el rasgo característico de la economía mercantil.

El desarrollo de los oficios y del cambio condujo, ya en la remota antigüedad, al despuntar el sistema esclavista de producción a la construcción de localidades.

Así la economía esclavista se ensancha, fortalece y prolonga a cada una de las ramas de la producción. El trabajo de los esclavos se convierte en la base de la realidad de la sociedad, estableciéndose el modo esclavista de producción. Con la propiedad privada, emergen los enormes terratenientes que paralelamente eran enormes esclavistas. El origen de la propiedad privada y la separación de la sociedad en clase hizo elemental la aparición del Estado. Históricamente, los órganos del sistema gentilicio perdieron muy lento su carácter. Convirtiéndose en órganos de usurpación, dominio y opresión sobre sus tribus y las tribus vecinas.

La autoridad descansaba, en otro tiempo por haber sido elegidos, ahora empezaron a utilizar su poder para proteger los intereses de la minoría poseedora así como para dominar y reprimir a los esclavos, así nace el poder del Estado. En la actualidad, el Estado se encargaría de defender una minoría explotadora y refrenar a la monumental mayor parte explotada. El estado esclavista mantuvo a las masas de esclavos sujetas a obediencia y acabó convirtiéndose en un largo artefacto de sojuzgamiento y de maltrato sobre las masas célebres.

Influencia de la organización militar.

La organización militar ha influido en el desarrollo de las teorías de la gestión. El inicio de unidad de mando, conforme el cual cada subordinado solamente puede tener un preeminente -fundamental para la capacidad de dirección, es el núcleo central de cada una de las empresas militares de esas épocas. La escala jerárquica, o sea, la escala de niveles de mando conforme el nivel de autoridad y de responsabilidad que corresponde, es un factor característico de la organización militar, usado en otras empresas. Con el transcurrir de los tiempos, la ampliación gradual de la escala de mando trajo además una que corresponde ampliación del nivel de autoridad encargada: mientras el volumen de operaciones militares incrementaba, crecía además la necesidad de encargar autoridad en los niveles más bajos en la organización militar. No obstante, frente a las batallas de más grande alcance, inclusive del entorno continental, el comando de las operaciones de guerra exigió, no nuevos inicios de organización, sino la expansión de los principios entonces usados, lo cual condujo a una organización y control centralizados paralelos a las operaciones descentralizadas. El término de jerarquía en la organización militar es tan antiguo como nuestra guerra, puesto que existió continuamente la necesidad de un estado más grande para la milicia.

Con el apoyo del general Scharnhorst se creó un estado más grande (staff) para dirigir el mando (línea) militar. Los oficiales de línea y de asesoría trabajaban independientemente, en una nítida división entre la planificación y la ejecución de las operaciones de guerra. Los

oficiales formados en el estado más grande se transferían luego a posiciones de mando (línea) y otra vez al estado más grande, lo cual afirmaba una fuerte vivencia y experiencia en las funcionalidades del gabinete, de campo y nuevamente de gabinete. Otra contribución de la organización militar es el inicio de dirección, conforme el cual todo militar debería conocer perfectamente lo cual se espera de él y eso que debería hacer. A principios del siglo XIX, Carl Von Clausewitz (1780-1831), general prusiano, redactó un tratado sobre la guerra y los inicios de la guerra, proponiendo cómo regir los ejércitos en periodos de guerra. En este se inspiraron varios teóricos de la gestión que después se basaron en la organización y en la táctica militar, adaptando sus principios a la organización y a la táctica industrial.

Revolución industrial.

En este apartado analizaremos el fenómeno a partir de el punto de vista de los valores socioculturales y de la evolución del pensamiento administrativo, en la era previa a la revolución industrial y las reacciones que produjo el abuso de la acumulación de riqueza.

1.2.- Niveles jerárquicos.

Las organizaciones muestran diferentes niveles en los que están los miembros de la organización. Los puestos que ocupan los administradores en la organización reciben bastante distintas denominaciones según con las ocupaciones que desarrollan y al grado que ocupan en la jerarquía. De consenso con la pirámide, la más grande parte de los ayudantes de una organización no son administradores, por lo cual la eficiencia y efectividad de su trabajo debería ser mayor por la responsabilidad que poseen a su cargo. Los niveles y puestos administrativos están en la alta gerencia (estratégico), la gerencia intermedia (táctico o servible y la supervisión (operativo).

Los administradores de grado preeminente o alta gerencia dirigen la organización tomando decisiones estratégicas.

Los administradores de grado medio o gerencia intermedia dirigen el trabajo de otros administradores y se encargan de traducir las metas estratégicas.

Los administradores de primera línea vigilan y coordinan las actividades de los empleados operativos.

1.3.- concepto de administración.

La palabra administración viene del latín ad (dirección para, tendencia para) y minister (subordinación u obediencia) y significa a aquel que realiza una función bajo el mando de otro, es decir, aquel que presta un servicio a otro. con base el tiempo a avanzado a sufrido una transformación grande.

- Otras definiciones son: - El esfuerzo coordinado de un grupo social para obtener un fin con la mayor eficiencia y el menor esfuerzo posibles.
- La administración es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos. Koontz y Weihrich.
 - La administración comprende la coordinación de hombres y recursos materiales para el logro de ciertos objetivos. Incluye un proceso de planeación, organización, dirección y control de actividades. Es el subsistema clave dentro del sistema organizacional. Es una actividad que comprende a toda la organización y es la fuerza vital que enlaza a todos los demás subsistemas. Kast y Ropsenzweig.
 - Es el proceso de realizar actividades y terminirlas eficientemente con y a través de otras personas. El proceso representa las funciones o actividades primarias con las que los administradores están comprometidos. Estas funciones son: planeación, organización, dirección y control. Stephen P. Robbins y David A. de Cenzo.
 - Es 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. James A.F. Stoner y R. Eduard Freeman.
 - Henry Sisk y Mario Sverdlik. Es la coordinación de todos los recursos a través del proceso de planeación, dirección y control, a fin de lograr objetivos establecidos.
 - Robert F. Buchele. El proceso de trabajar con y a través de otras personas a fin de lograr los objetivos de una organización formal.
 - Isaac Guzman Valdivia. Es la dirección eficaz de las actividades y la colaboración de otras personas para obtener determinados resultados.
 - George R. Ferry. Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno. - American Management Association. La administración es la actividad por la cual se obtienen determinados resultados a través del esfuerzo y la cooperación de otros.
 - José A. Fernández Arena. Es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.
 - Joseph L. Massie. Método por el cual un grupo en cooperación dirige sus acciones hacia metas comunes. Este método implica técnicas mediante las cuales un grupo principal de personas (los gerentes) coordinan las actividades de otras.
 - El proceso de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades y recursos de una organización.

Objeto y finalidad de la administración.

La gestión sigue el objetivo, de combinar los conjuntos sociales, para lograr imprimir la más grande eficiencia en el logro de sus fines. Para aquel fin, la gestión coordina la

estructuración y el manejo de los organismos sociales, comprendidos éstos como aquella alianza consciente de individuos que persiguen un objetivo común. otros, determinadas funcionalidades, continuamente que estas funcionalidades se realicen en un organismo social, dirigiendo y coordinando lo cual los otros hacen. Por la vivencia, comprendemos que el ser humano se agrupa en sociedad primordialmente por su insuficiencia para poder hacer todos sus objetivos por sí solo. Desprendiéndose de dichos que la gestión se da precisamente en un organismo social. Se puede determinar a enormes aspectos que la gestión tiene como objeto 3 puntos:

1. Alcanzar en forma eficiente y eficaz de los objetivos de un organismo social.
2. Permitirle a la empresa tener una perspectiva más amplia del medio en el cual se desarrolla.
3. Asegurar que la empresa produzca o preste sus servicios.

1.4.- Características e importancia de la administración

La administración posee ciertas características inherentes que la diferencian de otras disciplinas. • Universalidad. Existe en cualquier grupo social • Valor Instrumental. mediante esta se busca obtener determinados resultados. • Unidad temporal. La administración es un proceso dinámico en el que todas sus partes existen simultáneamente. • Amplitud de ejercicio. Se aplica en todos los niveles o subsistemas de una organización formal. • Especificidad. tiene características propias que le proporcionan su carácter específico. • Interdisciplinariedad. La administración es a fin de todas aquellas ciencias y técnicas relacionadas con la eficiencia en el trabajo. • Flexibilidad. Los principios administrativos se adaptan a las necesidades propias de cada grupo social en donde se aplican.

1.5.- Principios generales de la administración.

Si entendemos la administración como los procesos necesarios para sistematizar una organización humana, Henry Fayol desarrolló una teoría, para aplicar estos procesos a toda clase de empresas, instituciones y entidades sociales. Siguiendo estos principios básicos de la administración, la eficiencia de cualquier organización social puede aumentar de forma muy significativa, contribuyendo de forma más precisa a lograr sus objetivos: 1. División del trabajo. separando tareas y responsabilidades para las diferentes personas que forman la organización de la empresa, para ganar tiempo y eficacia. 2. Autoridad. Que de la cadena de mando surge la responsabilidad y el compromiso en las organizaciones. 3. Disciplina. El respeto a la cadena de mando es imprescindible en una administración que funcione correctamente.

4. Unidad de mando. Hace referencia a que cada sujeto de la organización debe recibir órdenes de un único superior, para evitar contradicciones en las instrucciones y órdenes.
5. Unidad de dirección. Un único plan de acción marcado por la dirección es necesario para avanzar unidos en la organización en pro del mismo objetivo.
6. Supeditación de los

intereses individuales a los grupales. Todos los integrantes de la organización deben anteponer el beneficio del conjunto al interés personal. 7. Remuneración. Esta remuneración puede ser en forma de salarios, incentivos para empleados y derechos adquiridos. 8. Centralización. Fayol lo definió como aquel que permite operar de forma eficaz sin caer en procesos burocráticos innecesarios o "cuellos de botella" en la toma de decisiones. 9. Jerarquía. Debe definirse a través de los organigramas empresariales que muestran la estructura de las organizaciones. 10. Ordenamiento. Este principio alude a que los recursos indispensables para la administración deben estar en el momento y lugar en el que sean necesarios. 11. Equidad. La equidad se necesita para garantizar el compromiso de los empleados. 12. Estabilidad. Es el principio importante para alcanzar los objetivos en una organización. 13. Iniciativa. La innovación en una empresa es una clave de éxito. Lo era en la época de Henry Fayol y lo sigue siendo hoy en día, más que nunca. Toda organización que aspire a tener éxito debe incentivar las nuevas ideas, las iniciativas de sus empleados e, incluso, la improvisación. 14. Conciencia de equipo. Fomenta la colaboración y el buen ambiente de trabajo.

Según este autor, siguiendo estos principios de la administración estaremos más cerca de conseguir un funcionamiento satisfactorio de la organización.

1.6.- Habilidades para el desempeño de la administración.

Robert L. Katz identificó tres tipos de habilidades para los administradores. A ellos se les puede agregar un cuarto: la capacidad para diseñar soluciones. 1. La habilidad técnica. 2. la habilidad humana. 3. la habilidad de conceptualización.

UNIDAD II

2. LA EMPRESA

2.1.- Concepto.

Una empresa es una organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de bienes o servicios de los solicitantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones.

Una definición de uso común en círculos comerciales es la siguiente: "Una empresa es un sistema con su entorno definido como la industria en la cual se materializa una idea, de forma planificada, dando satisfacción a demandas y deseos de clientes, a través de una actividad comercial".

Finalidades económicas y sociales de la empresa.

Finalidad económica externa, es la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades de la sociedad. Finalidad económica interna, que es la obtención de un valor

agregado para remunerar a los integrantes de la empresa. Finalidad social externa, que es contribuir al pleno desarrollo de la sociedad, tratando que en su desempeño económico no solamente no se vulneren los valores sociales y personales fundamentales, sino que en lo posible se promuevan. Finalidad social interna, que es contribuir, en el seno de la empresa, al pleno desarrollo de sus integrantes, tratando de no vulnerar valores humanos fundamentales, sino también promo viéndolos.

La empresa, además de ser una célula económica, es una célula social. Una enumeración de los beneficios concretos y tangibles que significa para la empresa: - Un incremento de la productividad. - Mejoramiento de las relaciones con los trabajadores, el gobierno y con las comunidades a nivel regional y nacional - Un mejor manejo en situaciones de riesgo o de crisis, ya que se cuenta con el apoyo social necesario - Sustentabilidad en el tiempo para la empresa y para la sociedad, dado que RS fortalece el compromiso de los trabajadores, mejora su imagen corporativa y la reputación de la empresa, entre otros. - Imagen corporativa y reputación: frecuentemente los consumidores son llevados hacia marcas y compañías consideradas por tener una buena reputación en áreas relacionadas con la responsabilidad social empresarial. - Rentabilidad de sus negocios o rendimiento financiero: se refiere a la relación entre prácticas de negocio socialmente responsables y la actuación financiera positiva.

Recursos de la empresa.

Los recursos o elementos básicos de una empresa que atienden a su objetivo son: Humanos, Materiales, Técnicos y Financieros. Los recursos materiales son los bienes tangibles que la organización puede utilizar para el logro de sus objetivos. Se encuentran los siguientes elementos: Maquinarias, inmuebles, insumos, productos terminados, elementos de oficina instrumentos y herramientas. Los recursos financieros de una organización son el conjunto de activos líquidos: Dinero en efectivo, cheques, depósitos bancarios de libre disponibilidad, tenencias de inversiones financieras de alta liquidez, como acciones y bonos que se comercian en la bolsa de comercio. Los recursos humanos son los principales activos de toda organización. El éxito de las organizaciones modernas en este mundo globalizado se debe a su alto grado de competitividad alcanzado.

2.2.- La empresa conceptuada como sistema

La teoría de Sistemas ha permitido en esta área del conocimiento científico, tanto para describir su composición compleja de la empresa, como para entender su comportamiento y facilitar sus procesos de control y adaptación al entorno.

En consecuencia, un sistema físico se representa sintéticamente de esta forma: entradas, procesos, salidas y realimentación.

Jerarquía de sistemas.

Sistema: Es un conjunto de elementos que interactúan entre sí para lograr un objetivo común. - Subsistema: Es un conjunto de partes e interrelaciones que se encuentran estructuralmente y funcionalmente, dentro de un sistema mayor - Suprasistema: Es el sistema que integra a los sistemas desde el punto de vista de pertenencia. Todo sistema, subsistema y suprasistema son 'sistemas'.

2.3.- Funciones sustantivas y adjetivas de la empresa.

Llamamos funciones administrativas a aquellas que nos permiten dirigir a las empresas, como la planeación, la organización, la dirección y el control. Las áreas funcionales de una empresa pueden ser sustantivas y adjetivas. Funciones sustantivas: personal, finanzas, mercadotecnia y producción u operación. Funciones adjetivas: materiales, compras, inventarios y contabilidad.

2.4.- Clasificación de la empresa.

Según el número de trabajadores y el tipo de estructura que posean podemos diferenciar estos tipos de empresas:

Microempresas: tienen hasta un máximo de 10 trabajadores y suelen pertenecer a un único socio que también trabaja para la empresa. Pequeñas empresas: poseen un número de trabajadores que va desde los 11 hasta los 49. Medianas empresas: son gran parte de la economía y el tejido empresarial. Estas últimas poseen plantillas de entre 50 y 250 trabajadores. Grandes empresas: poseen más de 250 trabajadores y en la mayoría de ocasiones apuestan en la internacionalización.

Empresas según su actividad:

Empresas del sector primario: requiere el uso de alguna materia prima procedente directamente de la naturaleza, como la agricultura, la ganadería o la minería. - Empresas del sector secundario: son empresas dedicadas a la transformación y preparación de estas materias en productos a través de procesos de producción o fabricación. - Empresas del sector terciario: se basa en aquellas actividades en las que no se producen bienes materiales. Por ello, puede ser la venta de cualquier producto o servicio.

Empresas

Empresas según la procedencia de su capital:

Empresas privadas, empresas públicas, empresas mixtas.

Empresas por su constitución legal:

Unipersonal, Sociedad colectiva, Cooperativas, Comanditarias, Sociedad de responsabilidad limitada, Sociedad anónima.

2.5.- Funciones básicas de la empresa

Un área funcional es un sector organizacional cuyos componentes habituales son el trabajo, las actividades y las tareas comunes y homogéneas por su naturaleza, mismas que contribuyen a un objetivo similar. por ejemplo: Importancia, utilidad, recursos humanos, finanzas, materiales, producción y mercadotecnia.