

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**Dra. Martha Cecilia Gordillo Domínguez**

**ASESORA ACADEMICA**

**vue**

**ASIGNATURA**

**LA PROBLEMÁTICA EPISTEMOLÓGICA DE LAS CIENCIAS SOCIALES.**

**UNIDAD III**

**LA PROBLEMÁTICA EPISTEMOLÓGICA DE LAS CIENCIAS SOCIALES.**

**ENSAYO**

[www.uds.mx](http://www.uds.mx)

**Mtra. Selene Ivone Lescieur Murillo**

**ESTUDIANTE**

**DED02SSC1021-A**

**GRUPO**

**San Cristóbal de Las Casas, Chiapas.**

**04 de Junio de 2021**

## **INTRODUCCIÓN**

La vida ha tomado un ritmo acelerado, los cambios tecnológicos, políticos, la economía global y la crisis social creciente, confirman que el mundo plantea novedad, diversidad y transitoriedad. Este mundo está lleno de incertidumbre, las variables son cada vez menos controlables, el valor máspreciado es la especulación, el manejarse con supuestos, la capacidad de interpretar.

Estos cambios tienen como límite la creatividad y la innovación de la gente y esto tiene que ver con la estrategia y la toma de la mejor decisión.

La llegada de la pandemia por el virus denominado COVID – 19, ha traído un sinnúmero de modificaciones a nuestras vidas, ha hecho que nos replanteemos la forma de vivir, de convivir, de trabajar, de viajar, de consumir y por qué no, de administrar las empresas públicas y privadas.

Por sí sola la humanidad cuenta una tendencia a la evolución y al progreso que es inherente a su naturaleza, entendiendo por progreso, el avance por el cual se logra alcanzar un estado mejor, más desarrollado y avanzado. Sin embargo, la pandemia por el COVID – 19 ha acelerado ese proceso evolutivo, orillando a nuestra sociedad a tener que plantear nuevas estrategias de convivencia, comunicación y administración.

[www.udc.mx](http://www.udc.mx)  
En términos de lo anterior y tomando en cuenta las modificaciones que ha sufrido nuestro diario vivir, el presente ensayo tiene como finalidad realizar un estudio breve pero profundo respecto a la teoría de las decisiones y estrategias; porque precisamente en este momento de incertidumbre colectiva, es importante el empleo de un juicio, de tomar decisiones de forma valorada y considerando el mejor camino a seguir de acuerdo a la gama de alternativas y operaciones con las que contamos; adaptar los recursos y habilidades de la organización al entorno cambiante, aprovechando oportunidades y evaluando riesgos en función de objetivos y metas.

## **LA ADMINISTRACIÓN. –**

La administración tiene como finalidad el esfuerzo coordinado de un grupo social para obtener un fin con la mayor eficiencia y el menor esfuerzo posible. Diversos autores señalan que, en la administración se deben analizar elementos tales como objetivos, eficacia y eficiencia, coordinación de recursos, productividad y grupo social; lo cual nos hace concluir que primeramente se debe identificar el objeto y objetivos de la administración, teniendo esto claro, verificar si nuestros procesos de administración son eficaces y eficientes para poder coordinar los recursos con los que contamos y generar la productividad necesaria a través del grupo social que será preparado para tal objeto.

Se debe tener claro que la administración debe ser entendida como una de las mejores herramientas de cambio y progreso, pues siendo estudiada y aplicada de la forma correcta, podemos obtener un gran beneficio que se generará a nuestros fines planteados. Por ello resulta trascendente actualizarse en el uso de técnicas modernas de administración y contar con una continua retroalimentación de las diversas corrientes que han surgido con motivo a diversos cambios económicos y políticos.

Para poder entender en la actualidad la mejor manera de administrar una entidad privada o pública, resulta pertinente primeramente, conocer los antecedentes de las diversas teorías de la administración, esto nos permitirá tener un panorama general de la mayor parte del conocimiento existente, para utilizar lo más relevante y aplicable a nuestro contexto actual. Es por ello, que me permito hacer una breve reseña de todas y cada una de las más importantes teorías de la administración, subdividiéndolas en etapas o edades.

## **TEORÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN. –**

Estas se clasifican en 4 etapas o edades: conocidas como la edad clásica 1900-1950, la edad moderna 1951-1979, la edad contemporánea 1980-2010 y las tendencias administrativas que van de 2010 en adelante.

## **LA EDAD CLÁSICA (1900 – 1950). –**

La edad clásica, comienza en el año de 1903, con base en las ideas de Frederick Taylor y su teoría científica, en donde se enfatizaban las tareas, la eficiencia y la productividad; se hablaba acerca de la racionalización del trabajo a nivel operacional, la elevación de la productividad mediante una mayor eficiencia en la producción y salarios más altos a los trabajadores, el uso de la ciencia, la generación de armonía y cooperación grupal, el estudio de tiempos y movimientos para poder hacer eficientes las tareas dentro de la fábrica.

En el año de 1916, tenemos a Henry Fayol con la teoría clásica, enfatizaba la estructura y la eficiencia, la organización formal, también se habla por primera vez de los principios generales de la administración, los cuales son 14: la división de trabajo, la autoridad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, subordinación del interés individual al general, la retribución a las capacidades del personal, la centralización frente a la descentralización, la jerarquía, el orden, la equidad, la estabilidad personal, la iniciativa y, el espíritu de grupo o unión del personal. Se habla del proceso administrativo, la planeación y la organización. Se habla también de las actividades industriales, tales como las técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, administrativas y contables.

En el año 1932, Elton Mayo y su teoría de las relaciones humanas, que se enfatizaba en las personas, hablaba acerca de la influencia de las actitudes y relaciones sociales de los grupos de trabajo en el desempeño del día a día. Por primera vez se habla de motivación, liderazgo, comunicaciones y la dinámica de grupo.

En 1947, Max Weber y su teoría de la burocracia, en donde se enfatizaba la estructura y la racionalidad, la organización formal burocrática, los diferentes tipos de sociedades y autoridades, la racionalidad en la eficiencia, que para poder alcanzar los objetivos

había que aplicar la racionalidad, se habló por primera vez de la meritocracia, competencia técnica y la profesionalización.

En 1950, la teoría estructuralista de Amitai Etzioni, se enfatiza en la estructura y el ambiente, se comienza a ver la organización como un sistema abierto, ve al hombre como algo organizacional, habla de un enfoque múltiple y globalizador de la organización. Tanto la organización formal, como la organización informal.

### **EDAD MODERNA (1951-1979). –**

Teoría de los Sistemas, de Ludwing Von Bertalanffy, en el año de 1951, en donde se enfatizaba el ambiente, la organización es un sistema abierto que sería influenciada por variables externas, es decir, la organización no solamente tiene influencias que vienen de afuera, sino también de adentro. Es decir que la organización es un sistema dentro de otro sistema, es un sistema social con partes independientes que se interrelacionan.

Para el año de 1954, tenemos la teoría neoclásica de Peter Drucker, que nos hablaba acerca de los objetivos, los resultados y el eclecticismo, es decir que recoge todo lo más importante de las teorías anteriores. Aparece la administración por objetivos, se hace énfasis en los objetivos y resultados, y se enfatiza en el proceso administrativo. Se habla de las cuatro funciones del proceso: planeación, organización, dirección y control. Esta teoría marca la pauta de la administración como la conocemos actualmente.

En el año 1957, tenemos a Douglas McGregor con la teoría conductual, aquí se comienza a hablar acerca de la conducta organizacional del individuo, se habla acerca de la motivación. Es en esta época aparece la famosa pirámide de las necesidades de Abraham Maslow, aquí donde se muestra que la motivación que es un impulso externo que produce un cambio interno, debe ser aprovechado por la empresa para alinear a los objetivos organizaciones, con los objetivos individuales.

Para el año 1962, tenemos la teoría del desarrollo organizacional, de Warren G. Bennis, que nos habla acerca del cambio, la cultura y la psicología organizacional, la cultura comienza a verse como algo particular de una organización y que esto se ve influenciado por el entorno o el ambiente en el cual se desarrolla la empresa.

Por último, tenemos la teoría situacional en el año 1972, con sus dos representantes Paul R. Lawrence y Jay W. Lorsh, cuyo énfasis es el entorno cambiante y la adaptación al ambiente, aquí comienza a colocarse la experiencia de los gerentes como una adaptación a las circunstancias externas. Se habla de la estrategia y el ambiente, en donde hay que adaptarse al entorno y a los cambios.

### **EDAD CONTEMPORANEA (1980-2010). –**

En el año de 1980, llega el señor Kenneth Richmond Andrews, con su teoría de la planeación estratégica, en donde se estudia el entorno y se examina lo interno, y con base a esta información se determinan los objetivos y la estrategia.

En 1983, Michael Porter, vemos la teoría de la competitividad, que busca incrementar la participación y la organización en el mercado, por medio de la productividad, la innovación y el factor humano, aquí aparece el famoso diamante de Porter.

En 1985, tenemos la teoría de la gestión ambiental, de Edward Freeman, donde se nos habla acerca de los stakeholder management, cómo manejar los grupos de interés de la organización, busca tanto la consecución de los objetivos empresariales, como la adopción de una posesión responsable por parte de las empresas, sobre todo con el medio ambiente.

Para el año de 1997, David J. Teece, nos habla de las capacidades dinámicas, que es la relación de los recursos y capacidades que tiene la empresa para alcanzar coherencia adaptativa, con el entorno cambiante.

En el año 2010 Nestor Braidot, nos habla del Neuromagament, la estrategia que aplica una serie de técnicas propias de las neurociencias, se estudia el sistema nervioso y todos sus aspectos, y los hábitos de la gestión organizacional. Aparece el neuro marketing, una forma como los sentidos se afinan en el proceso de las transacciones de la compraventa de los bienes o servicios.

### **TENDENCIAS COMPLEMENTARIAS (2010 a la presente fecha):**

Reingeniería, Outsourcing, Outplacement, Benchmarking, Empowerment, Just in time, Downsizing y el Kaizing.

#### **Reingeniería. -**

Es un enfoque que analiza y modifica los procesos fundamentales del trabajo en una organización. Verdaderamente, las perspectivas de la reingeniería pueden ser muy interesantes en el mundo de los negocios, ya que permitirá aplicar íntegramente los conocimientos en las empresas, con la finalidad de hacerlos más eficaces (mayor dinamismo, superior calidad y cantidad, disminución en costos, mayores ganancias, entre otros).

#### **Ventajas:**

- Impulsa a la evolución de la cultura de la organización.
- Cambios considerables en tiempos cortos para responder favorablemente a la satisfacción del cliente.
- Se ajusta en las verdaderas necesidades del cliente.
- Incrementa la participación en el mercado, rentabilidad y mejor posición frente a los competidores.

#### **Outsourcing. –**

Conocido también con el nombre de tercerización o externalización. Es una modalidad empresarial que consiste en contratar a otra compañía para que realice determinados

procesos complementarios o tareas que no están contemplados en el giro del negocio, permitiendo la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales a fin de obtener una mayor competitividad y mejores resultados.

### **Ventajas:**

- Brinda a la organización concentrarse en lo que es mejor.
- Optimización de los procesos de negocio.
- Reducción de los costos del personal.
- Aumento en la eficiencia y productividad de actividades auxiliares.

### **Outplacement**

Es el proceso de asistencia de una organización hacia sus trabajadores recientemente desvinculados con la misma. O sea, las empresas trabajan con agencias que recolocan o localizan en nuevos cargos laborales a sus empleados despedidos. Aunque no es un servicio obligatorio, varias empresas lo usan por los diferentes beneficios tanto para la organización como para el empleado, que se obtienen de este programa. Esta asesoría en el proceso de desvinculación del trabajador atenúa el impacto negativo que ocasiona una reducción del personal, y a su vez, minimiza el conflicto emocional que se pueda producir. Sin lugar a duda, es una tendencia en la administración que está dando mucho que hablar.

### **Ventajas:**

- Impacta positivamente en los demás empleados que perciben bienestar, respeto por su trabajo y seguridad.
- Logra una imagen corporativa muy efectiva y de alto nivel tanto de forma interna como externa.
- Un equipo de profesionales apoya de forma positiva el proceso de transición que pasarán los empleados, fortaleciendo la confianza en ellos mismos.
- Disminuye la creación de una comunicación negativa entre los miembros desvinculados de la organización y los que aún laboran en ella.

## **Benchmarking. -**

Es una de las técnicas de negocios más conocidas y eficientes y, no se ciñe a un área determinada ni al tamaño de una organización. Una vez recopilada la información, permite medir productos, servicios y prácticas contra los principales competidores o aquellas organizaciones reconocidas como líderes en la industria. Es decir, realiza una comparación entre tu empresa y la competencia (directa e indirectamente), así como también con comercios líderes en otras industrias o mercados, con la finalidad de determinar cuáles son sus mejores estrategias para utilizarlas en nuestra organización.

### **Ventajas:**

- Identifica oportunidades de innovación por medio del descubrimiento de nuevas tecnologías que han sido aplicadas en el mismo sector u otros distintos.
- Logra conocer la posición relativa frente a las organizaciones del mismo sector o de otros distintos, evitando el anquilosamiento y presentando diversas alternativas.
- Descubre con antelación nuevas tendencias y direcciones estratégicas para gestionar acertadamente el cambio.
- Seguimiento a relaciones y desarrollo de planes de colaboración.

## **Empowerment. -**

Comúnmente conocido como potenciación o empoderamiento. Es una nueva forma de administrar, donde se capacita y se entrena a los empleados para conferirles responsabilidad de ejecutar tareas como también poder para la toma de decisiones por su propia cuenta. Se comparte la información con todos ellos para que se logre entender la dirección de la organización, se fomente el apoyo entre objetivos y funciones de la misma.

### **Ventajas:**

- El trabajo desarrollado por cada individuo representa un desafío y no una carga laboral.

- El personal de acuerdo con las responsabilidades asignadas tiene la autoridad de actuar en nombre de la organización.
- Los empleados participan en la toma de decisiones.
- Las opiniones del personal son valoradas y tomadas en cuenta.
- Tienen predisposición al trabajo en equipo.

### **Just in time. –**

La fabricación justo a tiempo significa producir el mínimo número de unidades en las menores cantidades posibles y en el último momento factible, eliminando la necesidad de inventarios. Esta técnica se ha considerado como una herramienta de mucha ayuda para todo tipo de organización, debido a que está muy orientada al progreso continuo, por medio de la eficiencia en cada una de los elementos que constituyen el sistema de una organización (proveedores, proceso productivo, personal y clientes).

### **Ventajas:**

- Disminuye los niveles de inventarios necesarios en todos los pasos de la línea productiva y consecuentemente los costos de mantener inventarios más altos, costos de compras, de financiación de las compras y de almacenaje.
- Reduce pérdidas por causa de suministros obsoletos.
- Permite el desarrollo de una relación más cercana con los proveedores.
- Acortamiento del tiempo de entrega.

### **Downsizing. -**

Es un tipo de reorganización o restructuración de las empresas, la cual se lleva a cabo a través de la mejora en los sistemas de trabajo, el rediseño de la organización en todos sus niveles y la adecuación del número de empleados para lograr la competitividad en la compañía.

### **Ventajas:**

- Incrementa la productividad y obtiene resultados con el mínimo de recursos, razón por la cual, demuestra que es una gran ventaja, especialmente en sectores altamente competitivos.
- Genera menos burocracia.
- Mayor rapidez en la toma de decisiones.

### **Kaizen. -**

Es una técnica de gestión que está enfocada al desarrollo constante de procesos y elimina todas aquellas ineficiencias que conforman un sistema de producción. Búsqueda de mayor calidad, menor costo de producción y menor respuesta ante sucesos imprevistos.

#### **Ventajas:**

Reducción de la generación de todos los elementos que no producen valor al ganar eficiencia y al utilizar adecuadamente su capital humano.

Se genera un mayor grado de compromiso con los miembros del equipo, puesto que presentan un mayor interés en el trabajo y en las metas de la organización.

El aumento de la eficiencia contribuye a lograr costos más bajos y productos de mejor calidad, mejorando el posicionamiento de la empresa en el mercado (incremento de la competitividad).

### **CONCLUSIONES. –**

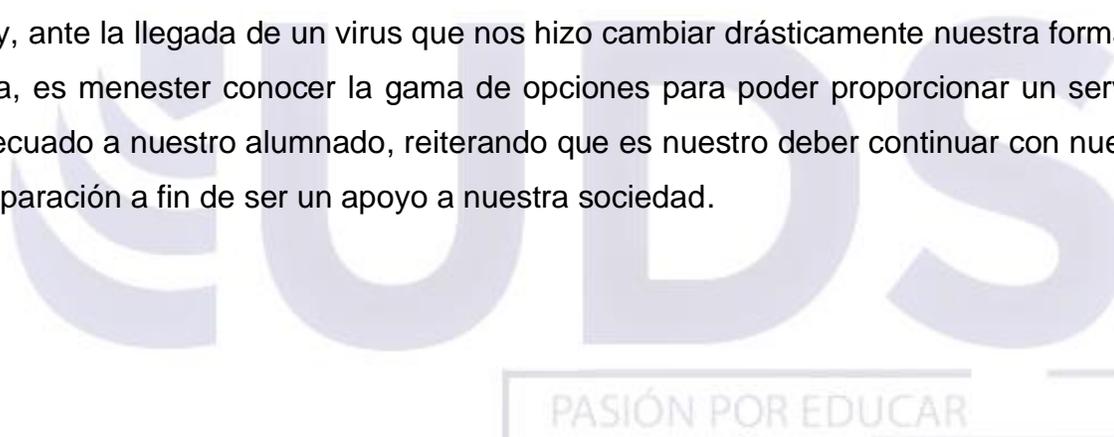
La administración al igual que cualquier rama del conocimiento proveniente de la humanidad, se encuentra en constante evolución, es nuestro deber mantenernos informados y actualizados en las diversas doctrinas, teorías y postulados que se adapten mejor a nuestro entorno y a nuestras actividades.

En los últimos años, se han dado cambios en la estructura de la administración, los niveles de especialización se han reformado para dar paso a la diversificación y, la

reestructuración de las organizaciones se está adaptando a las necesidades del entorno empresarial. Por tal razón, los profesionales emprendedores tienen que conocer de manera clara los retos de la nueva gerencia y, cómo se debe gestionar está en un orden distinto al que fue en el pasado.

En el caso concreto de la que hoy suscribe, con una experiencia de más de diez años en el ambiente educativo, oy cuenta de que existen factores externos que nos obligan a modificar nuestras técnicas y metodología de la administración, por ende, entre más conocimiento se acumule, mejor preparados estaremos para afrontar los retos que la propia vida pública y privada nos planteen.

Hoy, ante la llegada de un virus que nos hizo cambiar drásticamente nuestra forma de vida, es menester conocer la gama de opciones para poder proporcionar un servicio adecuado a nuestro alumnado, reiterando que es nuestro deber continuar con nuestra preparación a fin de ser un apoyo a nuestra sociedad.



[www.uds.mx](http://www.uds.mx)