**DATOS GENERALES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RESPONSABLES EQUIPO DE PRODUCCIÓN** |  | Registro revisión |
| **Nombre Asignatura** | Introducción a la administración | |
| **Líder de producción** | Olga Constanza Bermúdez | Noviembre 2024 |
| **Experto Disciplinar** | Yeny Patricia Murillo | Diciembre 2024 |
| **Asesor Tecno pedagógico** | Elizabeth Bermúdez Díez | Diciembre 2024 |
| **Diseñador Instruccional** | Ana Catalina Córdoba Sus | Diciembre 2024 |
| **Validador de contenidos** | María Sus | Diciembre 2024 |
| **Diseñador gráfico** |  |  |
| **Maquetador web** |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **U1** | **Fundamentos de la administración** |

1. **INTRODUCCIÓN UNIDAD**

La Unidad 1, titulada "Fundamentos de la administración", tiene como resultado de aprendizaje, reconocer y aplicar los principios básicos de la administración, en contextos organizacionales, identificando sus características y su relevancia en el entorno empresarial. En esta unidad, se sentarán las bases conceptuales necesarias para entender los principios administrativos, su evolución histórica y su relación con diversas disciplinas complementarias. Este conocimiento permitirá a los estudiantes comprender cómo los procesos administrativos, apoyan el logro de objetivos organizacionales.

Durante la unidad, se explorarán temas como las características universales de la administración, sus etapas y principios básicos. También se abordará la importancia de la administración como disciplina esencial para la gestión eficiente de recursos humanos, materiales y financieros, en cualquier tipo de organización. Los estudiantes tendrán la oportunidad de analizar ejemplos prácticos y desarrollar habilidades en planificación, organización, dirección y control.

Además, se presentará un recorrido histórico sobre la evolución de la administración, desde los enfoques clásicos, hasta las perspectivas contemporáneas. Esta visión permitirá a los estudiantes reflexionar sobre la aplicación de los fundamentos administrativos en escenarios actuales y su papel en la solución de problemas organizacionales. Con actividades prácticas y recursos interactivos, esta unidad fomenta un aprendizaje integral que conecte teoría y práctica.

**INTRODUCCIÓN PARA LA PORTADA**

**Fundamentos de la administración**

Desde los inicios de la humanidad, la administración ha sido clave para organizar y optimizar los recursos en cualquier tipo de entidad social. En esta primera unidad, se exploran los fundamentos de la administración, sus características y su relevancia en el entorno empresarial. Se analizarán las principales definiciones, principios y enfoques históricos que sustentan esta disciplina, comprendiendo cómo sus procesos permiten alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficiente.

¡Prepárate para desarrollar habilidades esenciales que impulsarán tu gestión en entornos dinámicos y competitivos!

1. **SÍNTESIS UNIDAD**

|  |
| --- |
| **Vincular la síntesis de la Unidad 1** |

1. **Desarrollo contenido**
2. **Concepto de administración**

Para comenzar a estudiar el contenido de esta unidad, debemos primero conocer qué es la administración.

|  |  |
| --- | --- |
| documento icono | La administración es una disciplina fundamental para el desarrollo eficiente de las organizaciones en el mundo moderno. Como ciencia social y herramienta estratégica, la administración permite dirigir, planificar, organizar y controlar recursos para alcanzar objetivos específicos. En el PDF **Administración**, se explorarán las principales definiciones, enfoques y áreas complementarias que sustentan la administración, destacando su evolución, su relación con disciplinas como la economía y la contabilidad, y su papel esencial en la gestión empresarial. Asimismo, se analizarán los debates académicos que definen su naturaleza, permitiendo una comprensión profunda de su impacto en la optimización de los procesos organizacionales y la toma de decisiones estratégicas. |

**1.1 Características de la administración**

Teniendo claro el concepto de administración, conozcamos sus características:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Universalidad** | La administración está presente en cualquier organismo social, debido a que en todos ellos es necesario coordinar mancomunadamente, los recursos disponibles. Por esta razón, la encontramos en cabeza del Estado, las fuerzas armadas, las empresas, las instituciones educativas, las organizaciones religiosas, entre otros. Es posible encontrar variaciones; según la circunstancia específica, los elementos de la administración se mantienen constantes en todos los casos. Esto la convierte en una disciplina aplicable a cualquier organización social. |
| **Especificidad** | La administración, aunque acompañe a otros fenómenos de naturaleza distinta, posee características que la hacen única y diferente. Por ejemplo, una persona puede ser sobresaliente en su área de recursos humanos, como la psicología organizacional, pero no destacar como administrador. Su carácter particular la distingue de otras ciencias o técnicas. |
| **Unidad temporal** | La administración, a pesar de dividirse en etapas, fases y elementos, es un fenómeno único que está presente continuamente en una organización. Por ejemplo, mientras se elabora un plan, también se toman decisiones, se supervisa y se controla. Los distintos aspectos administrativos coexisten en mayor o menor medida. |
| **Unidad jerárquica** | Todas las personas que ocupan posiciones de mando en una organización participan, de una u otra forma, en el proceso administrativo. En una empresa de industria textil, por ejemplo, este proceso incluye a toda la línea de mando, desde el gerente general hasta los supervisores. |
| **Instrumentalidad** | La administración es una herramienta que permite a las organizaciones alcanzar sus metas de manera eficiente. Es utilizada como un medio para cumplir con los objetivos, previamente establecidos |
| **Amplitud de aplicación** | Puede ser ejercida en todos los niveles de una organización formal, incluyendo roles como presidentes, gerentes, supervisores y hasta personas en el hogar. |
| **Interdisciplinariedad** | La administración se apoya en principios, procesos, métodos y técnicas de diversas disciplinas que contribuyen a la eficiencia laboral. Entre estas se encuentran las matemáticas, la estadística, el derecho, la economía, la contabilidad, el mercadeo, la sociología, la psicología, la filosofía y la antropología. |
| **Flexibilidad** | Los métodos y principios administrativos pueden ajustarse a las necesidades específicas de cualquier organización o grupo social, lo que los hace aplicables a una amplia variedad de situaciones. |

**1.2 Evolución histórica de la administración**

Con la Revolución Industrial, surgió la necesidad de perfeccionar el conocimiento empírico mediante un enfoque científico, dando lugar al pensamiento administrativo, que se ha desarrollado durante casi un siglo.

El análisis científico de las empresas ha sido objeto de amplio estudio; esta actividad ha sido continua desde principios del siglo XX. Ahora bien, en la actualidad, el pensamiento administrativo se ha consolidado generando un impacto social de gran importancia que a través de diversas áreas y enfoques, ha posicionado la administración de empresas como un motor clave en el desarrollo de las sociedades.

1. **Enfoques de la administración**

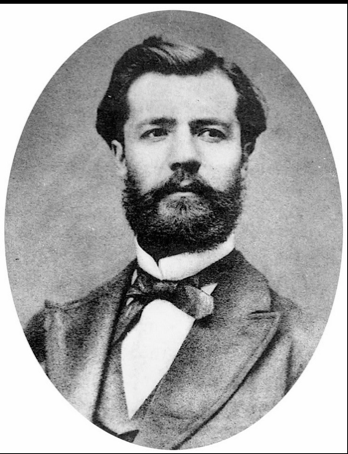
|  |  |
| --- | --- |
| Los enfoques de la administración son marcos teóricos y prácticos, diseñados para analizar y dirigir organizaciones, de manera efectiva, considerando sus particularidades, objetivos y el entorno en el que operan. Estos enfoques incluyen perspectivas como la humana, estructural, sistémica y posmoderna, ofreciendo a los líderes empresariales herramientas para implementar técnicas adaptadas a las demandas organizacionales y a los cambios en el contexto económico, social y cultural. |  |

Con fundamentos en aspectos como globalización, mejora continua y flexibilidad, los enfoques administrativos actuales, brindan estrategias específicas para potenciar la innovación y la eficiencia. Esto facilita que las organizaciones enfrenten transformaciones constantes, asegurando su competitividad y sostenibilidad en entornos complejos y en evolución.

**2.1 Enfoque científico y clásico en la administración de empresas**

Surge como respuesta a las transformaciones de la revolución industrial, especialmente frente a dos desafíos principales; el desorganizado y acelerado crecimiento de las empresas, y la urgencia de optimizar tanto la eficiencia, como la competitividad en las organizaciones. Estos factores fueron determinantes para establecer las bases de este enfoque.

**Teoría científica**

Teniendo en cuenta a Bonatti (2020), durante las primeras décadas del siglo XX, figuras como Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt, Frank y William Gilbreth en la Administración Científica, junto con **Henry Fayol en el Enfoque Funcional**, desarrollaron modelos administrativos inspirados en prácticas de empresas europeas y estadounidenses. Estas teorías tenían como propósito optimizar los métodos de trabajo, mediante principios técnicos y organizativos, sentando las bases de una ciencia administrativa. Entre sus puntos centrales estaban la gestión eficiente de las plantas, la administración de los recursos humanos y la implementación de sistemas de reconocimiento salarial, con el fin de mejorar el desempeño en el entorno empresarial. Estas aportaciones han sido fundamentales para el avance de la administración y el perfeccionamiento de las empresas, a lo largo del tiempo.

|  |  |
| --- | --- |
|  | La teoría de la administración científica, nace como respuesta a la necesidad de aumentar la productividad empresarial debido a la escasez de mano de obra en Estados Unidos. |

De modo que la eficiencia de los trabajadores se convirtió en el eje central para alcanzar dicho objetivo. Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt, y Frank y Lilian Gilbreth, fueron los principales impulsores de esta teoría, introduciendo un conjunto de elementos que buscaban sistematizar y optimizar el trabajo, los cuales se vislumbran a continuación.

**Tabla 1**

*Características de la administración científica*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Categoría | Descripción positiva | Críticas y limitaciones |
| Estandarización | Propuesta de métodos estándar para realizar tareas de forma eficiente. | Ignora la diversidad de trabajadores y sus necesidades individuales. |
| Selección de personal | Enfoque en habilidades y aptitudes específicas para cada puesto. | No considera el contexto social ni las necesidades superiores del empleado. |
| Capacitación | Orientación y formación del personal en métodos estandarizados, para mejorar el desempeño. | La capacitación está centrada en las tareas, no en el desarrollo integral del trabajador. |
| Planeación | Organización previa del trabajo, para maximizar la productividad. | Carencia de flexibilidad para adaptar los planes a situaciones reales y dinámicas. |
| Incentivos salariales | Reconocimiento del impacto de la compensación económica, como estímulo para el rendimiento laboral. | Enfoque en incentivos monetarios sin considerar motivaciones intrínsecas o personales. |
| Enfoque en tareas | Análisis detallado de puestos y tareas, como base para la mejora continua. | Falta de consideración por las ideas y sugerencias del empleado, limitando la innovación y la retroalimentación. |

Observamos en la tabla anterior, cómo la administración se estructura a través de la estandarización de procesos y métodos, orientándose hacia un enfoque basado en el análisis y la planificación. La capacitación y la compensación juegan un papel esencial para optimizar el desempeño del personal. Sin embargo, esta visión no considera las necesidades sociales de los trabajadores, lo que genera ciertas limitaciones para comprender su interacción en el entorno laboral.

**Teoría clásica**

La teoría clásica de Henry Fayol, propone que la empresa es un sistema compuesto por elementos interconectados, centrado en la organización formal y su estructura.

|  |  |
| --- | --- |
| Según Fayol, administrar implica realizar funciones como prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar, las cuales permiten alinear las actividades, consolidar la estructura social de la empresa y garantizar el equilibrio en las operaciones. |  |

Además, Fayol señala que la administración interviene directamente en las personas, reconociendo que, tanto las circunstancias como los individuos, son diversos y están en constante cambio. Por este motivo, las reglas no pueden ser rígidas y deben adaptarse a las necesidades específicas de cada situación. Para cumplir con su rol, un administrador debe contar con capacidades como inteligencia, experiencia y habilidades para tomar decisiones que se ajusten a los desafíos presentes.

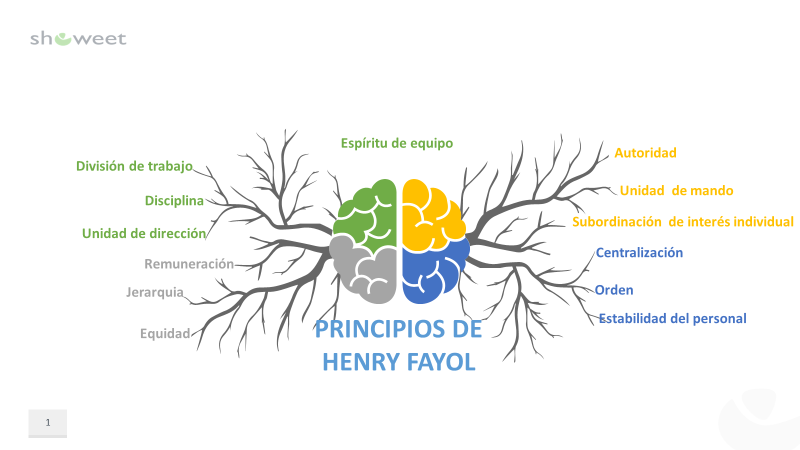
Fayol destaca que toda empresa cumple seis funciones básicas a saber:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TARJETAS** | | |
| **1** | Funciones técnicas, relacionadas con la producción de la empresa. |  |
| **2** | Funciones comerciales, relacionadas con la compra y venta o el intercambio. |  |
| **3** | Funciones financieras, relacionadas con la búsqueda y gestión de capital. |  |
| **4** | Funciones de seguridad, relacionadas con la protección de los bienes y las personas. |  |
| **5** | Funciones contables, relacionadas con los inventarios, los registros, los balances, los costos y las estadísticas. |  |
| **6** | Funciones administrativas, relacionadas con la integración de las otras cinco funciones en la dirección. |  |

En la empresa funcional que propone Fayol, considera necesario aplicar principios organizacionales que promuevan el fortalecimiento de su estructura. Estos principios facilitan la coordinación de las actividades y garantizan un desarrollo eficiente, lo que a su vez genera armonía en las operaciones y contribuye al crecimiento sostenido de la organización.

**Figura 1**

*Principios de Henry Fayol*



La capacidad de los administradores para orientar eficazmente los procesos, depende de una base sólida en la organización, la cual se logra a través de los principios establecidos por Fayol. Estos principios no solo fortalecen la estructura organizacional, sino que también permiten dinamizar sus operaciones, para alcanzar los objetivos propuestos.

**2.2 Enfoque humanista en la administración de empresas**

En los años 30, en Estados Unidos, la Teoría de las Relaciones Humanas marcó un cambio significativo en la administración, desplazando la atención de las tareas y estructuras, hacia el papel de las personas dentro de las organizaciones. Este enfoque humanista, representado por autores como Mary Parker Follet, Elton Mayo, Frederick Irving Herzberg, Abraham Maslow y Douglas McGregor, surgió como una respuesta al pensamiento clásico, que percibía a las empresas como máquinas. Ampliemos la información sobre cada uno de ellos:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SLIDE** | | |
| **Elton Mayo** | Elton Mayo, a través de la experiencia de Hawthorne, evidenció que las relaciones grupales y las estructuras informales dentro de una organización, son factores claves que afectan la satisfacción laboral y, consecuentemente, la productividad. |  |
| **Mary Parker Follet** | Mary Parker Follet, destacó la relevancia de los equipos de trabajo en la toma de decisiones y la necesidad de establecer una conexión entre los niveles operativos y estratégicos, resaltando la importancia de una planificación efectiva y un contacto directo en los procesos organizativos (Salgado Benítez, *et al.* 2016). |  |
| **Abraham Maslow** | Abraham Maslow, con su Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, propuso que la motivación de las personas se basa en la satisfacción progresiva de cinco niveles de necesidades: fisiológicas, seguridad, pertenencia, estima y autorrealización. Aunque esta teoría es reconocida, también ha sido cuestionada por su limitada aplicabilidad a otros contextos culturales (Bonatti, 2020). |  |
| **Frederick Irving Herzberg** | Frederick Irving Herzberg, en su Teoría Bifactorial, diferencia entre necesidades higiénicas, vinculadas al entorno laboral, y necesidades motivacionales, relacionadas con la naturaleza misma del trabajo. Según este modelo, la verdadera satisfacción laboral se logra al cumplir con estas últimas, aunque sigue siendo un desafío para las empresas, fomentar una motivación intrínseca efectiva (Bonatti, 2020). |  |
| **Douglas McGregor** | Douglas McGregor formuló las Teorías X y Y, para describir dos estilos de liderazgo opuestos. Mientras que la Teoría X considera a los empleados como perezosos y dependientes de supervisión, la Teoría Y los visualiza como responsables y capaces de involucrarse en procesos estratégicos. Este enfoque destaca la importancia de un liderazgo que valore y potencie el recurso humano, como un factor clave para el éxito organizacional (Gutiérrez Aragón, 2016). |  |

**2.3 Otros enfoques**

A continuación, conozcamos otros enfoques de la administración.

|  |  |
| --- | --- |
| documento icono | En la evolución del pensamiento administrativo, los enfoques neoclásico, estructuralista, burocrático y del comportamiento han jugado un papel clave en la adaptación de las organizaciones a contextos complejos y cambiantes. El PDF **Otros enfoques,** analiza las aportaciones de autores como Peter Drucker, Harold Koontz y William Ouchi en el desarrollo del enfoque neoclásico, así como las contribuciones de Max Weber y otros teóricos en los modelos estructuralistas y burocráticos. Además, se aborda la teoría del comportamiento organizacional, destacando el papel de la motivación humana y el desarrollo organizacional como elementos fundamentales para la mejora continua de las organizaciones en entornos dinámicos. |

**2.4 Enfoque de sistemas en la administración de empresas**

Continuemos con el estudio de los enfoques, para conocer ahora el enfoque de sistemas en la administración de empresas:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Teoría general de los sistemas** | Propuesta por Ludwig Von Bertalanffy, surge como un enfoque integrador inspirado en la biología y la filosofía de autores como Leibniz y Nicolás de Cusa. Aplicada a la administración, retoma ideas de Chester Barnard de 1938, quienes ya concebían a las organizaciones como sistemas interrelacionados (Salgado Benítez *et al*. 2016). |
| **Sistema y definición** | Se define como un conjunto de partes conectadas que funcionan como un todo, clasificándose en sistemas cerrados, sin interacción con el entorno, y abiertos, en constante relación con este. Las organizaciones modernas operan como sistemas abiertos, procesando insumos del entorno, transformándolos en productos y retroalimentándose de su impacto en el ambiente. Este proceso requiere una coordinación efectiva, subrayando la relevancia del liderazgo gerencial. |
| **Clasificación por constitución y jerarquía de sistemas** | Adicionalmente, los sistemas pueden ser abstractos, como planes e ideas, o físicos, como maquinaria. Cada sistema está integrado en jerarquías mayores: macrosistemas, que los contienen, y suprasistemas, que agrupan múltiples sistemas interrelacionados. En las empresas, los elementos claves incluyen insumos, procesos, productos y retroalimentación, interactuando dinámicamente para garantizar eficacia organizacional. |
| **Interdisciplinariedad** | Es un eje central en esta teoría, al permitir que modelos de distintas ciencias, como la sociología, enriquezcan el análisis organizacional. Walter Bucley y otros autores señalan que estos enfoques no solo fortalecen la administración científica, sino que también superan visiones unidimensionales, promoviendo una comprensión integral y práctica de las organizaciones. |

En los sistemas organizacionales, el entorno juega un papel esencial como un elemento adicional en los sistemas abiertos, influyendo tanto en los procesos, como en los resultados. En estos sistemas encontramos:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TARJETAS** | | |
| **Insumos (*inputs*)** | Son los recursos iniciales que alimentan el sistema, se transforman a través de un proceso, una serie de actividades organizadas que involucran la interacción con otros subsistemas. |  |
| **Producto (*output*)** | Es el resultado de esta transformación y representa el bien o servicio final, que cumple con la misión de la organización. Para mantener y mejorar esta dinámica |  |
| **Retroalimentación (*feedback*)** | Permite evaluar cómo el entorno percibe los productos o servicios generados. Esto facilita ajustar procesos y conceptos para optimizar el desempeño del sistema. |  |

Según la teoría general de sistemas de Ludwig Von Bertalanffy, todo sistema forma parte de un sistema mayor, interactúa continuamente con su entorno y funciona como un sistema abierto.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Bonatti (2020), destaca que los sistemas abiertos dependen de esta interacción y deben considerar tanto los *inputs*, procesos, *outputs*, *feedback* y el entorno, como elementos fundamentales. |

Según el punto de vista de Bonatti (2020), los sistemas abiertos, condicionantes de las organizaciones, presentan las siguientes características:

|  |
| --- |
| **Vincular la infografía de la Unidad 1** |

**2.5 Enfoque situacional en la administración de empresas**

Para poder realizar el estudio de este enfoque, debemos primero conocer la:

**Teoría de contingencias**

Según Pérez Calle (2023), las variables contingenciales más conocidas y relevantes para los empresarios y gerentes del sigo XXI, son:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Tamaño de la organización** | Gestionar una empresa con pocos empleados no implica el mismo esfuerzo administrativo que dirigir una con 10,000 trabajadores. En el segundo caso, es necesario implementar una estructura más elaborada y contar con habilidades gerenciales avanzadas. |
| **Tecnologías rutinarias** | El uso de tecnologías está directamente relacionado con la estructura y el tamaño de la empresa. Aquellas con necesidades tecnológicas más avanzadas requieren ajustes específicos y una adecuada integración operativa, a diferencia de las organizaciones con demandas tecnológicas menos complejas o no rutinarias. |
| **Incertidumbre del entorno** | Los constantes cambios sociales, científicos y económicos propios de los tiempos actuales, generan un entorno organizacional lleno de incertidumbre. Las estrategias desarrolladas en contextos volátiles deben responder con rapidez en el aprendizaje, adaptabilidad estructural y un equilibrio interno eficaz, lo que las diferencia de las que se aplican en ambientes más estables. |
| **Diferencias individuales** | Las personas presentan diversidad en sus motivaciones, objetivos y expectativas. Aunque pueden compartir ciertos puntos en común, cada individuo tiene necesidades y aspiraciones únicas. Por ello, los gerentes deben emplear enfoques motivacionales flexibles, estilos de liderazgo adaptados y diseños de tareas que respondan a las características específicas de cada caso. |

**Nuevos enfoques en la administración de empresas**

Este enfoque en el capital intelectual, fortaleció las prácticas empresariales, haciéndolas más adaptativas y eficientes, frente a los desafíos actuales.

La administración moderna se encuentra en un proceso de revisión y ajuste, enfrentando las exigencias de un entorno global complejo y cambiante. Este "mundo organizacional" demanda nuevas perspectivas para gestionar, de manera efectiva, su interacción con el entorno. Con más de un siglo de evolución, la administración ha experimentado transformaciones profundas que reflejan su constante adaptación a las necesidades de los tiempos. Conozcamos algunas de ellas:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Administración de la calidad total** | Después de la Segunda Guerra Mundial, Japón revolucionó sus procesos productivos al introducir el concepto de Calidad Total (TQM), convirtiéndose en un modelo global de excelencia en calidad. Este éxito inspiró a los Estados Unidos para adoptar estrategias similares, con la guía de Deming, quien demostró cómo la mejora en calidad puede reducir costos y beneficiar a los consumidores (Zalazar, 2012).  Más adelante, Crosby planteó la estrategia de Cero Defectos, priorizando la prevención de errores para alcanzar niveles óptimos de calidad. Por otro lado, Ishikawa simplificó los métodos estadísticos, haciéndolos más accesibles y prácticos para su implementación en diversas industrias a nivel mundial, consolidando así su impacto en el control de calidad. |
| **Gestión del conocimiento** | Peter Drucker introduce el concepto de "trabajador de la era del conocimiento", destacando la relevancia del aporte intelectual sobre la capacidad física en el ámbito laboral. Plantea que los retos son un fuerte motivador para estos trabajadores y que asumir riesgos y aprender de los errores es fundamental para el crecimiento personal y organizacional. El conocimiento, tanto del empleado como de la empresa, se convierte en un eje clave para la sostenibilidad económica. |
| **Teoría de recursos y capacidades** | En los años 80 surge esta teoría, enfocada en el desarrollo de recursos intangibles y capacidades estratégicas a largo plazo. Este enfoque, que se consolida como un relevo de la gestión del conocimiento en los años 90, posiciona las competencias específicas como pilares esenciales para la ventaja competitiva empresarial. |
| **Gestión por competencias** | Este modelo propone priorizar las competencias específicas vinculadas a los cargos empresariales, más allá de las personas. Las empresas deben garantizar el entorno adecuado para que los trabajadores apliquen y mejoren sus habilidades. Además, la gestión y actualización constante de estas competencias, son esenciales, adaptándose a los cambios organizacionales a través de la evaluación continua y el contacto directo. |
| **Ética y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** | La RSE posiciona a las empresas como agentes de desarrollo sostenible, buscando compensar su impacto ambiental y social. Más allá de mitigar daños, esta práctica integra a la empresa como un elemento fundamental del sistema social y ambiental, promoviendo un equilibrio entre su rol económico y su compromiso ético con el entorno (Zalazar, 2012). |

1. **Importancia de la administración en las organizaciones**

Según Ramírez Cardona (2010), la administración es fundamental en las organizaciones, porque proporciona las bases para planificar, organizar, dirigir y controlar, los recursos, de manera eficiente. Su importancia radica en la capacidad de coordinar esfuerzos humanos, materiales y financieros, para alcanzar objetivos estratégicos y metas operativas.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Una buena administración asegura que las decisiones se tomen de forma racional y basada en datos, lo que permite la optimización del uso de recursos, la minimización de riesgos y la adaptación a cambios en el entorno. |

Además, la administración facilita la comunicación y la cooperación entre diferentes áreas y departamentos, lo que mejora la productividad y la calidad de los productos o servicios ofrecidos. Esto se refleja en los siguientes aspectos:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TARJETAS** | | |
| **Adaptabilidad al entorno** | La administración permite a las organizaciones responder a cambios en su entorno, promoviendo soluciones innovadoras y anticipando desafíos. |  |
| **Competitividad en PYMES** | En el caso de las pequeñas y medianas empresas, la administración efectiva es una herramienta indispensable para mantenerse competitivas en mercados exigentes. |  |
| **Éxito organizacional** | Las entidades sociales, al gestionar correctamente sus recursos humanos y materiales, logran optimizar sus niveles de productividad y alcanzar sus metas. |  |
| **Desarrollo organizacional** | Mediante técnicas administrativas eficientes, las organizaciones pueden impulsar su crecimiento y consolidar su posición en el mercado. |  |
| **Mejora continua** | Uno de los principios fundamentales de la administración es trabajar constantemente en el perfeccionamiento de procesos para alcanzar mejores resultados. |  |

Además, la administración se fundamenta en pilares como:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Simplificación del trabajo** | La aplicación de principios y métodos administrativos, contribuye para agilizar procesos y aumentar la efectividad organizacional. |
| **Universalidad** | Es una disciplina necesaria para el funcionamiento de cualquier organismo social, independiente de su tamaño o tipo. |
| **Productividad y eficiencia** | La correcta implementación de la administración está directamente vinculada al éxito operativo y al aprovechamiento óptimo de los recursos. |
| **Bien común** | Al gestionar recursos de manera adecuada, la administración promueve beneficios no solo para la organización, sino también para la comunidad en general. |

Estos principios subrayan cómo la administración asegura el éxito organizacional, sino y contribuye al bienestar social y al progreso económico.

La falta de una correcta y adecuada administración, puede tener consecuencias graves y de amplio alcance, en una organización. Sin una gestión adecuada, es común que los recursos sean utilizados de manera ineficiente, lo que genera desperdicios y aumenta los costos operativos. Esto afecta la rentabilidad, y limita la capacidad de la organización para invertir en innovación, capacitación, o expansión.

La falta de planificación lleva a la pérdida de dirección y enfoque, lo que resulta en objetivos poco claros o inconsistentes, además desencadena conflictos internos, duplicación de esfuerzos y una mala asignación de recursos, afectando la productividad y la moral de los empleados. De igual forma, a largo plazo, la carencia de administración adecuada, puede generar una cultura organizacional desorganizada y desmotivadora, impactando negativamente en la satisfacción laboral y en la retención del talento.

Desde el punto de vista del control y la supervisión, una administración deficiente puede provocar una falta de monitoreo adecuado, sobre el desempeño organizacional, lo que facilita errores, irregularidades y hasta posibles fraudes; además, sin un liderazgo claro, la toma de decisiones se vuelve reactiva en lugar de proactiva, dificultando la capacidad de la organización para adaptarse a cambios en el entorno, como nuevas exigencias de mercado, cambios tecnológicos o fluctuaciones económicas.

En términos de relaciones con los clientes y otras partes interesadas, la falta de administración efectiva puede resultar en una pobre atención al cliente, pérdida de confianza y reputación dañada, lo que a su vez puede impactar en la competitividad y participación en el mercado. Las organizaciones con administración ineficaz, también suelen enfrentar dificultades en la implementación de nuevas estrategias o proyectos, debido a la falta de estructura y dirección claras.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Teniendo en cuenta lo anterior, se puede concluir que la ausencia de una administración adecuada, lleva a la desorganización, la falta de eficiencia y la pérdida de oportunidades estratégicas, lo que puede resultar en un declive general del rendimiento y sostenibilidad de la organización, en el largo plazo. |

1. **GLOSARIO DE LA UNIDAD**

|  |  |
| --- | --- |
| **Relacione las definiciones de los términos claves, requeridas para comprender adecuadamente los contenidos de esta unidad. Presentarlo en orden alfabético. Mínimo 10 Máximo 20 palabras.** | |
| **PALABRA, TÉRMINO O ABREVIATURA** | **SIGNIFICADO** |
| **Administración:** | Ciencia social que gestiona recursos para lograr objetivos organizacionales. |
| **Control** | Evaluación y ajuste de actividades para cumplir metas. |
| **Eficiencia** | Capacidad de alcanzar objetivos con el mínimo de recursos. |
| **Eficacia** | Logro de metas propuestas de manera exitosa. |
| **Interdisciplinariedad** | Integración de conocimientos de diversas disciplinas en la administración. |
| **Jerarquía** | Estructura de niveles de autoridad en una organización. |
| **Organización** | Distribución y coordinación de recursos y actividades. |
| **Productividad** | Relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos. |
| **Planificación** | Proceso de definir objetivos y estrategias para alcanzarlos. |
| **Recursos Humanos** | Gestión de personas dentro de una organización. |
| **Recursos Financieros** | Fondos disponibles para operar y desarrollar una empresa. |
| **Revolución Industrial** | Periodo histórico que dio origen a las primeras teorías administrativas. |
| **Universalidad** | Presencia de la administración en cualquier organización social. |

1. **Referencias bibliográficas de consulta básica**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Incluye libros impresos, digitales, electrónicos, ebook, artículos de revistas impresas, electrónicas, informes, seminarios, congresos, ponencias, presentaciones o diapositivas online, etc. Desde el 2019 en adelante excepto casos excepcionales. Bases de datos (licenciadas por la institución), bases de datos libres, videos bajo licenciamiento creative commons | | **BASES DE DATOS**  Si las referencias bibliográficas son de las bases de datos institucionales menciona únicamente el nombre de la base de datos donde se encuentra el recurso. |
| ST1 | Bonatti, P. (2020). *La administración del siglo XXI: organizaciones transformadoras*. Pluma Digital Ediciones.  <https://elibro.net/es/lc/tecnologicadeloriente/titulos/125464/> | Elibro.net |
| Gutiérrez Aragón, Ó. (2016). *Fundamentos de administración de empresas* (2 ed.). Ediciones Pirámide. <https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/49177?page=7> |
| Salgado Benítez, J. Guerrero López, L. & Salgado Hernández, N. (2016). *Fundamentos de Administración*. Grupo Editorial Éxodo.<https://elibro.net/es/lc/tecnologicadeloriente/titulos/130328> |
| ST2 | Pérez Calle, R. (2023). *Nuevas tendencias en gestión e innovación empresarial: adaptación a los nuevos escenarios globales y domésticos*. Dykinson.  <https://elibro.net/es/lc/tecnologicadeloriente/titulos/245436/?as_all=Nuevas%20tendencias%20en%20gesti%C3%B3n%20e%20innovaci%C3%B3n%20empresarial&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as> | Elibro.net |
| Marcelino Aranda, M. (2015). *Administración de la calidad: nuevas perspectivas*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/tecnologicadeloriente/titulos/39376/?as_all=Administraci%C3%B3n__de__la__calidad:__nuevas__perspectivas&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as> | Elibro.net |
| ST3 | Jiménez Paternina, L. L., Chumaceiro Hernández, A. C. & Acurero Luzardo, M. T. (2018). *Enfoques, teorías y perspectivas de la administración y sus programas académicos*. Corporación Universitaria del Caribe - CECAR. <https://elibro.net/es/lc/tecnologicadeloriente/titulos/217589/?as_all=Enfoques,__teor%C3%ADas__y__perspectivas__de__la__administraci%C3%B3n__y__sus__programas__acad%C3%A9micos&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as> | Elibro.net |
| Zalazar, R. J. (2012). *Introducción a la administración: paradigmas en las organizaciones*. EUMED. <https://elibro.net/es/lc/tecnologicadeloriente/titulos/51722/?as_all=Introducci%C3%B3n__a__la__administraci%C3%B3n:__paradigmas__en__las__organizaciones&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as> | Elibro.net |
|  | Ramírez Cardona, C. (2010). *Fundamentos de administración* (3 ed.). Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/tecnologicadeloriente/titulos/69115/?as_all=Fundamentos__de__administraci%C3%B3n&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as> | Elibro.net |

1. **MATERIAL DE APOYO (SIEMPRE SE DEBE INCLUIR AL MENOS DOS RECURSOS BIBILOGRÀFICOS DE APOYO, DOS BASES DE DATOS Y DOS RECURSOS AUDIOVISUALES. SE DEBE INCORPORAR COMO MÍNIMO 2 RECURSOS DE E-LIBRO)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS DE REVISIÓN COMPLEMENTARIA**  Incluye libros impresos, digitales, electrónicos, ebook, artículos de revistas impresas, electrónicas, informes, seminarios, congresos, ponencias, presentaciones o diapositivas online, etc. Desde el 2019 en adelante excepto casos excepcionales. Bases de datos (licenciadas por la institución), bases de datos libres, videos bajo licenciamiento creative commons | | **BASES DE DATOS**  Si las referencias bibliográficas son de las bases de datos institucionales menciona únicamente el nombre de la base de datos donde se encuentra el recurso. |
| ST1 | Aragón-Correa, J. A., Hurtado-Torres, N., Sharma, S. & García-Morales, V. J. (2008). Environmental strategy and performance in small firms: A resource-based perspective. *Journal of Environmental Management*, *86*(1), pp. 88-103. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331004.pdf> | Redalyc |
| Lopera Mesa, J. D. & Medina Quintero, C. F. (2022). Influencia de la cultura en la transformación social: Una mirada desde la educación. *Revista Cultural Universidad Libre*, *19*(1), pp. 34-48. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/download/10624/10094/31895> | Universidad Libre |
| ST2 | Manjarrez-Sánchez, G. H. & Gutiérrez-Pulido, H. (2011). Diseño de experimentos aplicados a la mejora de procesos. *Ciencia UANL*, *14*(3), pp. 297-308. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14039201010.pdf> | Redalyc |
| Ruiz-Andrade, J. G., Solís-Palafox, C. L. & López-Luna, N. A. (2021). La incidencia de la planificación estratégica en el desempeño del marketing: Una revisión crítica. *Revista Científica Anfibios*, *4*(2), pp. 29-38. <https://www.revistaanfibios.org/ojs/index.php/afb/article/view/92/108> | Revista Científica ANFIBIOS |
| ST3 | Zalazar, R. J. (2012). *Introducción a la administración: paradigmas en las organizaciones*. EUMED. <https://elibro.net/es/lc/tecnologicadeloriente/titulos/51722/?as_all=Introducci%C3%B3n__a__la__administraci%C3%B3n:__paradigmas__en__las__organizaciones&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as> | E-libro.net |
| Ramírez Cardona, C. (2010). *Fundamentos de administración* (3 ed.). Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/tecnologicadeloriente/titulos/69115/?as_all=Fundamentos__de__administraci%C3%B3n&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as> (Tema 3 | E-libro.net |

|  |  |
| --- | --- |
| **RECURSOS AUDIOVISUALES**  Incluye videos, podcast, audiolibros, grabaciones sonoras o musicales, que se encuentran alojados en internet. (Verificar a través del | |
| ST1 | Felipe Delgado. (2020). *Historia de la Administración de Empresas* [video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Kl1dh8dtcBc> |
| ST2 | lepatru007. (2021). *Línea De Tiempo Teorías Administrativas* [video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=NJMP9cokwdY> |
| ST3 | ASMAZEmpresario. (2012). *La importancia de una buena administración* [video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Op5zcComvEE> |
| **PÁGINAS WEB DE REVISIÓN BÁSICA**  Incluye blogs, hipertextos, animaciones, etc. | |
| ST1 | López, P. A. & Mariño Arévalo, A. (2010). Hacia una evolución en el campo del conocimiento de la disciplina administrativa: De la administración de empresas a la gestión de organizaciones. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 18(2). <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052010000200005> |
| ST2 | Gestiopolis. (s.f.). *Teorías de la administración*. <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-administracion/> |
| ST3 | Universidad Tecnológica del Perú. (s.f.). *Importancia de la administración*. <https://www.utp.edu.pe/blog/negocios/importancia-de-la-administracion> |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **LABORATORIOS, SIMULADORES, SOFTWARE, APP´S Y HERRAMIENTAS DE IA DE APOYO** | | **LINK DE ACCESO** |
| ST1 | Chatgtp | <https://chatgpt.com/> |
| ST2 | Perplexity.ai | <https://www.perplexity.ai/> |
| ST3 | Optimove | <https://www.optimove.com/> |