

## Taller 2: administración por objetos

Presentado por:

Juan Esteban Díaz 20212201615

Profesor

Ing. JAVIER ANDRES MARTINEZ PEREZ

Curso

Fundamentos de administración

Universidad Surcolombiana

Neiva – Huila

2023

## Contenido

Taller 2: administración por objetos.....	1
Introducción .....	3
<b>Definición</b> .....	3
Características .....	4
Implementación.....	4
Ventajas y desventajas .....	5
Bibliografía (Sostenible, 09) .....	6

## Introducción

Este trabajo se hace con base a las sesiones teóricas vistas en la clase del 17 de marzo del 2023, donde se abarcaron los diferentes temas necesarios para comprender el trabajo a realizar.

## Definición

La administración por objetivos (APO) es un modelo de gestión empresarial desarrollado por el reconocido gurú de la gestión, Peter Drucker. Se enfoca en la definición de objetivos específicos y cuantificables que se deben alcanzar dentro de un marco de tiempo determinado.

La APO comienza con la definición clara de los objetivos empresariales, que luego se desglosan en objetivos específicos y alcanzables para cada departamento, equipo y empleado. Los objetivos deben ser medibles, realistas y alineados con la visión general de la organización

Una vez definidos los objetivos, se establece un plan de acción con plazos, recursos y responsabilidades claras para su logro. La comunicación y el seguimiento son elementos fundamentales para garantizar el éxito del modelo, ya que se deben establecer canales claros de retroalimentación y evaluación para asegurar que se están cumpliendo los objetivos y para realizar ajustes necesarios.

La APO es un enfoque centrado en el rendimiento y en la mejora continua, por lo que se espera que los resultados sean medibles y que se realice una evaluación constante. Este modelo fomenta la toma de decisiones descentralizadas y una mayor responsabilidad por parte de los empleados, ya que se les da mayor participación en la definición de objetivos y en la planificación de acciones para su logro.

En conclusión, la administración por objetivos de Peter Drucker es un modelo de gestión empresarial que se enfoca en la definición de objetivos específicos y medibles, así como en la implementación de un plan de acción para su logro. Es un enfoque participativo que fomenta la colaboración y la responsabilidad de los empleados, y está diseñado para mejorar el rendimiento y la eficiencia empresarial.

## Características

- **Enfoque en la definición clara de objetivos:** La administración por objetivos se centra en la definición de objetivos específicos y medibles, que deben estar alineados con la visión y estrategia general de la organización.
- **Participación activa de los empleados:** La administración por objetivos involucra a los empleados en la definición de objetivos y en la planificación de acciones para su logro. Se espera que los empleados sean responsables de su propio desempeño y contribuyan activamente al logro de los objetivos organizacionales.
- **Evaluación y retroalimentación constante:** La administración por objetivos implica una evaluación y retroalimentación constante para medir el progreso y hacer ajustes necesarios. Es importante que se establezcan canales claros de comunicación y retroalimentación para asegurar el éxito del modelo.
- **Enfoque en el rendimiento y la mejora continua:** La administración por objetivos está diseñada para mejorar el rendimiento empresarial y la eficiencia. Se espera que los resultados sean medibles y que se realice una evaluación constante para identificar oportunidades de mejora.
- **Toma de decisiones descentralizada:** La administración por objetivos fomenta la toma de decisiones descentralizadas, ya que se espera que los empleados sean responsables de su propio desempeño y tomen decisiones para alcanzar los objetivos establecidos.
- **Enfoque en la colaboración:** La administración por objetivos fomenta la colaboración entre los empleados y equipos para alcanzar los objetivos establecidos. Se espera que los empleados trabajen juntos para lograr objetivos comunes y que se establezcan relaciones de cooperación.
- **Establecimiento de plazos y recursos claros:** La administración por objetivos implica el establecimiento de plazos y recursos claros para el logro de los objetivos. Se espera que se asignen los recursos necesarios y se establezcan plazos realistas para lograr los objetivos establecidos.

## Implementación

1. **Definición de objetivos:** Se debe comenzar por definir los objetivos generales de la organización y luego desglosarlos en objetivos específicos y alcanzables para cada departamento, equipo y empleado.
2. **Definición de indicadores de desempeño:** Es necesario establecer indicadores de desempeño que permitan medir el progreso hacia el logro de los objetivos.
3. **Planificación y asignación de tareas:** Una vez definidos los objetivos y los indicadores de desempeño, se debe establecer un plan de acción que detalle las tareas necesarias para lograr los objetivos y asignar responsabilidades claras a cada persona o equipo.
4. **Establecimiento de plazos:** Es importante establecer plazos realistas para el logro de los objetivos y las tareas asignadas.

5. Comunicación y seguimiento: La comunicación y el seguimiento son elementos clave de la APO. Es necesario establecer canales claros de comunicación y retroalimentación para garantizar que se están cumpliendo los objetivos y realizar ajustes necesarios.
6. Evaluación y revisión: La APO implica una evaluación constante y una revisión de los objetivos y tareas asignadas para asegurar que se están cumpliendo los objetivos y hacer ajustes necesarios.

### Ventajas y desventajas

#### Ventajas de la Administración por Objetivos (APO) de Peter Drucker:

- Enfoque en resultados: La APO se centra en el logro de resultados concretos y medibles, lo que ayuda a las organizaciones a enfocarse en lo que realmente importa.
- Alineación con la visión y estrategia de la organización: La APO se basa en la definición clara de objetivos alineados con la visión y estrategia general de la organización, lo que ayuda a garantizar que todos trabajen juntos en la misma dirección.
- Participación activa de los empleados: La APO involucra a los empleados en el proceso de definición de objetivos y en la planificación de acciones para su logro, lo que fomenta el compromiso y la responsabilidad.
- Toma de decisiones descentralizada: La APO fomenta la toma de decisiones descentralizada, lo que permite una mayor agilidad y adaptabilidad.
- Evaluación y retroalimentación constante: La APO implica una evaluación y retroalimentación constante, lo que permite realizar ajustes y mejoras continuas en el proceso.

#### Desventajas de la Administración por Objetivos (APO) de Peter Drucker:

- Enfoque excesivo en los objetivos: Si se enfoca demasiado en los objetivos, puede haber una falta de atención en otros aspectos importantes, como el desarrollo de habilidades y la satisfacción laboral.
- Falta de flexibilidad: Si los objetivos no se revisan o ajustan según sea necesario, puede haber una falta de flexibilidad en el proceso.
- Posibilidad de subjetividad en la evaluación: La evaluación de los objetivos y el desempeño puede ser subjetiva y dependiente de la perspectiva de los evaluadores.
- Tensión en la toma de decisiones: La toma de decisiones descentralizada puede generar tensiones en la organización, especialmente si hay desacuerdos sobre la definición de objetivos o la priorización de tareas.
- Dificultades en la medición: Medir el progreso y el éxito en el logro de objetivos puede ser difícil en algunos casos, especialmente en áreas intangibles como la satisfacción del cliente o la imagen de marca.

## Bibliografía (Sostenible, 09)

Ruíz, E. (2001). LENGUAJES DE PROGRAMACIÓN: CONCEPTOS Y PARADIGMAS. *SISBIB*.

Sostenible, C. E. (2023 de 03 de 09). *CECODES*. Obtenido de Reportes de sostenibilidad: :

<http://www.cecodes.org.co/beneficios.htm>