

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



www.cesde.edu.co/estudiantes/index.php?Itemid...

INTRODUCCION

Para poder entender la administración se debe conocer la perspectiva de la historia de su disciplina, los hechos acerca de lo que ha pasado en situaciones similares anteriores, y relacionarlas con otras experiencias y otros conocimientos actuales. Es por eso la importancia de conocer la historia y origen de la administración. La administración aparece desde que el hombre comienza a trabajar en sociedad. El surgimiento de la administración es un acontecimiento de primera importancia en la historia social en pocos casos, si los hay, una institución básicamente nueva, o algún nuevo grupo dirigente, han surgido tan rápido como la administración desde un principio del siglo. Pocas veces en la historia de la humanidad una institución se ha manifestado indispensable con tanta rapidez. La administración que es el órgano específico encargado de hacer que los recursos sean productivos, esto es, con la responsabilidad de organizar el desarrollo económico, refleja el espíritu esencial de la era moderna. Es en realidad indispensable y esto explica por qué, una vez creada, creció con tanta rapidez.

Las personas han hecho planes y perseguido metas por medio de organizaciones y logrado todo tipo de hazañas desde hace miles de años. Sin embargo, la teoría de la administración se suele considerar un fenómeno relativamente reciente que surge con la industrialización de Europa y Estados Unidos en el siglo XXI.

Una organización es una unidad social o agrupación de personas constituidas esencialmente para alcanzar objetivos específicos lo que significa que las organizaciones se proponen y construyen con planeación y se elabora para conseguir determinados objetivos.

La administración posee características como universalidad, especificidad, unidad temporal, valor instrumental, amplitud del ejercicio, flexibilidad, entre otras que serán ampliadas en este contenido; Además poseen elementos como: la eficiencia, eficacia, productividad, coordinación de recursos, objetivos y grupos sociales que la hacen diferente a otras disciplinas.

El proceso administrativo comprende las actividades interrelacionadas de: planificación, organización, dirección y control de todas las actividades que implican relaciones humanas y tiempo.

La administración de empresas posee cinco variables principales que constituyen su estudio las cuales son: tarea, personas, tecnología, ambiente y estructura.

Y, es sobre estos temas que versa el presente trabajo, que los guiará por el fascinante mundo de la Administración de una manera didáctica y constructiva.

ORIGEN Y DESARROLLO DE LA ADMINISTRACION



La administración, tal como la conocemos hoy, es el resultado histórico e integrado de la contribución acumulada de numerosos pioneros, algunos filósofos, economistas, ingenieros, estadistas y otros, entre los que se incluyen empresarios, que con el transcurso del tiempo fueron desarrollando y divulgando obras y teorías en su campo de actividades. Siendo así no es de extrañar que la administración moderna utilice ampliamente ciertos conceptos y principios descubiertos y empleados en las ciencias matemáticas (incluso en la estadística), en las ciencias humanas (psicología, sociología, biología, educación, etc.), en las ciencias físicas (física, química, etc), así como en el derecho, la ingeniería, etc. .

La agrupación de las diversas corrientes de pensamiento histórico, es básica como cultura administrativa, ya que representa los antecedentes del desarrollo de la Administración y su transformación paulatina por lo que su cuerpo doctrinal, no es el resultado de investigaciones y experiencias recientes, sino que por lo contrario se remontan hasta los mismos inicios de la humanidad.

Es a través del tiempo como la administración nace y se desarrolla por medio de la necesidad de los individuos de coordinar sus propósitos y esfuerzos, para realizar tareas rudimentarias, pero vitales que no podrían haber realizado solos. El ejemplo de las primeras manifestaciones administrativas se presenta: "cuando dos hombres quisieron mover una piedra que ninguno podía desplazar por si solo" .

El presente estudio, pretende analizar tanto al sector público como al privado, sin embargo, en el presente apartado, se circunscribirá esencialmente al primero, ya que se carecen de datos durante las primeras tres, pocas históricas debido a que el Estado tuvo una importancia mayor que el sector privado, de esta forma, las principales manifestaciones ideológicas y la práctica administrativa se concentró en la actividad pública.

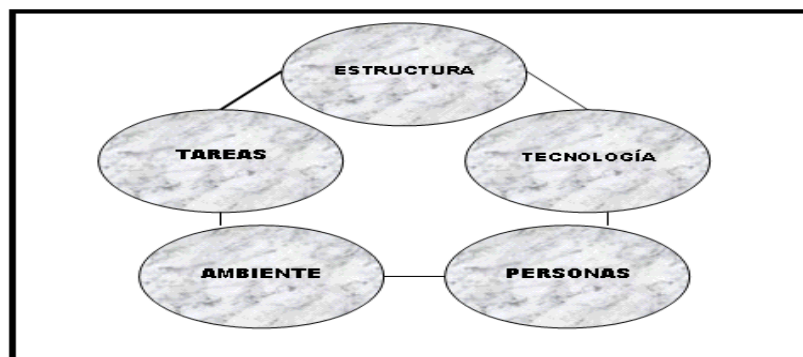
En la siguiente Ilustración y con el propósito de tener una concepción general del tema, se presenta a continuación la cronología de los principales eventos de los orígenes de la administración.

Años	Autores	Eventos
400 a.C.	Egipcios	Reconocimiento de la necesidad de planear organizar y controlar.
2600 a.C.	Egipcios	Descentralización en la organización.
2000 a.C.	Egipcios	Reconocimiento de la necesidad de órdenes escritas. Uso de consultoría <i>staff</i> .
1800 a.C.	Hammurabi (Babilonia)	Empleo de control escrito y testimonial; establecimiento del salario mínimo; reconocimiento de que la responsabilidad no puede transferirse.
1491 a.C.	Hebreos	Conceptos de organización, principio escalar, principio de la excepción.
600 a.C.	Nabucondosor (Babilonia)	Control de la producción e incentivos salariales.
500 a.C.	Mencius (China)	Reconocimiento de la necesidad de sistemas estándares
400 a.C.	Sócrates (Grecia)	Enunciado de la universalidad de la administración.
	Ciro (Persia)	Reconocimiento de la necesidad de las relaciones humanas; empleo del estudio de movimientos arreglo físico y manejo de materiales.
	Platón (Grecia)	Enunciado del principio de la especialización.
175 a.C.	Caton (Roma)	Uso de las descripciones de funciones
20	Jesús (Judea)	Unidad de mando, reglamentos relaciones humanas.
284	Diocleciano (Roma)	Delegación de autoridad
1436	Arsenal de Venecia	Contabilidad de costos, verificaciones y balances de control, numeración de inventarios, intercambio de partes, utilización de la técnica de línea de montaje, implementación de la administración de personal, estandarización de las partes, control de inventarios y de costos.
1525	Nicolás Maquiavelo	Confianza en el principio de consenso del grupo, reconocimiento de la necesidad de cohesión en la organización, enunciado de las cualidades de liderazgo, descripción de tácticas políticas.
1767	Sir James Stuart (Inglaterra)	Teoría de la fuente de autoridad, impacto de la automatización, diferenciación entre gerentes y trabajadores, basada en las ventajas de la especialización.
1776	Adam Smith (Inglaterra)	Aplicación del principio de especialización a los trabajadores manufactureros, concepto de control.
1799	Eli Whitney (Estados Unidos)	Método científico, empleo de la contabilidad de costos y del control de calidad, aplicación del concepto de intercambio de partes, reconocimiento de la amplitud administrativa.
1800	James Watt Mathew Boulton (Inglaterra)	Procedimientos estandarizados de operación, especificación, métodos de trabajo, planeación, incentivo salarial, tiempos estándares, datos

		estandarizados, seguros mutuos a los empleados, bonificaciones de navidad, utilización de la auditoría
1810	Robert Owen	Reconocimiento y aplicación de prácticas de personal, responsabilidad del entrenamiento de los obreros e introducción de planes de vivienda para estos.
1832	Charles Babbage (Inglaterra)	Énfasis en el método científico, énfasis en la especialización, división del trabajo, estudios de tiempos y movimientos, contabilidad de costos, efectos del color en la eficiencia del obrero
1856	Daniel McCallum (Estados Unidos)	Empleo de organigramas para mostrar la estructura organizacional, aplicación de la administración sistémica en los ferrocarriles.
1886	Henry Metcalfe (Estados Unidos)	Arte de la administración, ciencia de la administración.
1856-1915	Frederick W. Taylor (Estados Unidos)	Administración científica, aplicación de sistemas, administración de personal, necesidad de cooperación entre el trabajo y la gerencia, incrementos salariales, división equitativa entre el trabajo y la gerencia, organización funcional, principio de excepción aplicado al sistema de costos, estudio de métodos estudio de tiempos, definición de la administración científica, énfasis en la tarea administrativa, en la investigación, planeación, cooperación y control.
1881-1925	Henri Fayol (Francia)	Reconocimiento de la necesidad de aplicar racionalmente las 6 funciones básicas (técnicas, financieras, comerciales, contabilidad, seguridad y administrativas. Establecimiento de los elementos del proceso administrativos (prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar). Reconocimiento de los 14 principios generales de la administración.

<http://www.joseacontreras.net/admon/page00.htm>

A partir del siglo XIX se desarrolla la Teoría General de la Administración, enfocada hacia las Tareas, Estructura, Personas, Ambiente, Tecnología, y surgen en dicho siglo los principales representantes de la teoría administrativa.



1900	F. Taylor	Administración científica "principios"
1900	Frank Gilbreth	Estudios de movimientos, "therbligs"
1911	John C. Duncan	Texto a nivel universitario en administración
1915	Henry Fayol	Principios generales administración - Cuatro funciones
1918	Carls Parsons	Administración aplicada a la oficina
1927	Elton Mayo	Grupos de trabajo
1930	Mary Follet	Motivación individual
1938	Chester Barnard Carls Parsons	Necesidad de la comunicación
1947	Max Weber - Rensis Likert - Chris Argyris	Relaciones humanas - Sistema abierto en teoría organizacional
1951	Kurt Lewin	Enfoque relaciones humanas - Dinámica de grupos
1954	Peter Drucker	Practica de gerencia, APO
1954	Abraham Maslow	Motivación "necesidades"
1955	Herbert Simon - Harold Leavitt	Conducta humana y la toma de decisiones
1956	Ludwin von Bertalanffy	Teoría general de los sistemas
1957	C. North Parkinson	Ley de Parkinson
1959	Frederick Herzberg	Motivación "modelo de los dos factores"
1960	Douglas McGregor	Teoría X y Y
1960	William E Deming	Calidad Catorce principios
1961	R. Tannenbaum	Liderazgo y autoridad
1961	D. McClelland	Motivación: Poder, Logro y Afiliación
1964	Blake y Mouton	Grid gerencial
1965	Herbert Simon	Modelos matemáticos decisiones
1965	Joan Woodward	Enfoque contingencia, Impacto tecnología en organizaciones
1967	Fred Fielder - Talcott Pearsons	Liderazgo situacional
1969	Peter y Hull	Principio de Peter
1970	Katz y Kahn	Teoría de los sistemas a las organizaciones
1971	Ichak Adizes	Estilos de incompetencia gerencial - Modelo para el cambio
1975	Henry Mintzberg	Trabajo directivo: tres papeles
1977	Hersey y Blanchard	Liderazgo situacional
1980	Edgar Schein	Cultura empresarial y Liderazgo
1981	William Ouchi	Teoría Z
1982	Peters y Waterman	En busca de la excelencia. - Rasgos empresas exitosas
1985	Kaoru Ishikawa	Control total de calidad: revolución mental gerencial
1985	Michael E. Porter	Pensamiento estratégico para ventajas competitivas
1986	Harold J. Leavitt	Redescubrir visión, misión y propósito organizacional - Valores y creencias
1987	Philip Crosby	Filosofía de calidad organizacional

1990	Peter M. Senge	La complejidad organizacional - Trabajo + aprendizaje - Ventaja competitiva "5ta Disciplina"
1991	Stephen Covey	Liderazgo centrado en principios
1997	H James Harrington	Fusión metodologías: Administración total del mejoramiento continuo

<http://es.geocities.com/maribeldz/hwct/T3/cronologia.html>

Y no nos podemos olvidar del grupo élite de pensadores y expertos contemporáneos del arte y la ciencia de conducir negocios y algunas de sus obras.

Los 50 gurús de la administración de negocios

Nombre	Perfil	Algunas de sus Obras
Michael E. Porter	Profesor de la Harvard Business School y prolífico escritor en tópicos de estrategia.	<ul style="list-style-type: none"> Competitive Strategy Competitive Advantage
Tom Peters	Propuso una visión pionera sobre lo que distingue a las empresas excelentes.	<ul style="list-style-type: none"> In Search of Excellence Liberation Management
Robert B. Reich	Secretario de Trabajo de la administración Clinton, conocido por su defensa de los derechos de los trabajadores y el incremento del salario mínimo.	<ul style="list-style-type: none"> The Work of Nations
Peter F. Drucker	Considerado el padrino del pensamiento administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> Post-Capitalist Society The Effective Executive
Gary S. Becker	Premio Nobel en economía por sus trabajos en economía del comportamiento.	<ul style="list-style-type: none"> Human Capital The Economics of Life
Peter M. Senge	Experto en aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> The Fifth Discipline
Gary Hamel	Considerado un pensador líder en estrategia e innovación	<ul style="list-style-type: none"> Competing for the Future
Alvin Toffler	Futurista	<ul style="list-style-type: none"> Future Shock The Third Wave
Hal R. Varian	Decano de la School of Information Management & Systems, UCLA en Berkeley	<ul style="list-style-type: none"> Information Rules
Daniel Goleman	Introdujo el concepto de la inteligencia emocional.	<ul style="list-style-type: none"> Emocional Intelligence Primal Leadership
Rosabeth Moss Kanter	Autoridad en el cambio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> World Class

Ronald H. Coase	Premio Nóbel en Economía por sus trabajos en costos transaccionales y derechos de propiedad	<ul style="list-style-type: none"> • Editor del Journal of Law and Economics
Lester Thurow	Decano de la Sloan School of Management, MIT	<ul style="list-style-type: none"> • Building Wealth • Head to Head
Charles Handy	Filósofo social que predijo el encogimiento de las organizaciones y el auge del auto-empleo	<ul style="list-style-type: none"> • The Age of Unreason • The Age of Paradox
Paul Romer	Profesor de economía en Stanford University Graduate School of Business	<ul style="list-style-type: none"> • Economic Growth
Henry Mintzberg	Experto en estrategia y administración	<ul style="list-style-type: none"> • The Rise and Fall of Strategic Planning
Stephen R. Covey	Autor de varias guías de auto mejoramiento	<ul style="list-style-type: none"> • Seven habits of Highly Effective People
Michael Hammer	Promotor de la reingeniería con James Champy	<ul style="list-style-type: none"> • Reengineering the Corporation
Bill Gates	Fundador de Microsoft	<ul style="list-style-type: none"> • Business @ the Speed of Thought
Warren Bennis	Autor de libros de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • On Becoming a Leader • Geeks & Geezers
Jeffrey Pfeffer	Profesor de comportamiento organizacional en Stanford Graduated School of Business	<ul style="list-style-type: none"> • Managing with Power • The Human Equation
Philip Kotler	Autor de textos universitarios sobre marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Marketing Management • The New Competition
Robert C. Merton	Premio Nóbel de economía por sus trabajos en evaluación de derivados	<ul style="list-style-type: none"> • Continuous Time Finance
C. K. Prahalad	Reconocido autor sobre temas como competitividad	<ul style="list-style-type: none"> • Competing for the Future
Thomas H. Davenport	Director del Accenture Institute for Strategic Change	<ul style="list-style-type: none"> • Working Knowledge • Process Innovation
Don Tapscott	Experto en la aplicación de la tecnología en los negocios	<ul style="list-style-type: none"> • Digital Capital • Growing Up Digital
Malcolm Gladwell	Describe como las tendencias predominan y sobre cómo se pueden crear estos fenómenos.	<ul style="list-style-type: none"> • The Tipping Point
John Seely Brown	Especialista en computación distribuida. Antiguo director del Xerox Palo Alto Research Center	<ul style="list-style-type: none"> • The Social Life of Information
George Gilder	Describe como la tecnología transforma al mundo	<ul style="list-style-type: none"> • The Gilder Technology Reports • Telecosm
Kevin Kelly	Fundador y editor de la revista Wired	<ul style="list-style-type: none"> • Out of Control • New Rules for the New Economy

Chris Argyris	Profesor de comportamiento organizacional en Harvard Business School	<ul style="list-style-type: none"> • Knowledge for Action • Flawed Advice and the Management Trap
Esther Dyson	Futurista con énfasis en la convergencia digital	<ul style="list-style-type: none"> • Release 2.0
Robert S. Kaplan	Creo el Balanced Scorecard System para medir metas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • The Balanced Scorecard • Relevance Lost
Edward de Bono	Consultor en creatividad y pensamiento lateral	<ul style="list-style-type: none"> • Six Thinking Hats • Lateral Thinking
Jack Welch	Considerado uno de los mejores CEOs por su desempeño en General Electric	<ul style="list-style-type: none"> • Winning
John P. Kotter	Experto en cambio organizacional y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Leading Change • Power and Influence
Ken Blanchard	Experto en motivación promotor de la retroalimentación inmediata y positiva	<ul style="list-style-type: none"> • The One-Minute Manager • Who Moved My Cheese?
Edward Tufte	Experto en la presentación de información en forma fácil y visual	<ul style="list-style-type: none"> • Envisioning Information • The Visual Display of Quantitative Information
Kenichi Ohmae	Prolífico autor en temas de estrategia	<ul style="list-style-type: none"> • Triad Power • The Mind of the Strategist
James MacGregor Burns	Ganador del Premio Pulitzer	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership
Alfred D. Chandler, Jr.	Experto en historia de los negocios	<ul style="list-style-type: none"> • Strategy and Structure • The Visible Hand
Edgar H. Schein	Experto en psicología organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Organizational Culture and Leadership • The Corporate Culture Survival Guide
Sumantra Ghoshal	Experto en globalización	<ul style="list-style-type: none"> • Managing Across Borders
Myron S. Scholes	Premio Nóbel en Economía	<ul style="list-style-type: none"> • Taxes and Business Strategy
Richard Branson	Fundador del Virgin Group	<ul style="list-style-type: none"> • Losing my Virginity
Anthony Robbins	Experto en desarrollo personal y profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Unlimited Power • Awaken the Giant Within • Giant Steps
Michael S. Dell	Fundador de Dell	<ul style="list-style-type: none"> • Direct from Dell
James G. March	Experto en liderazgo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Decisions and Organizations • Democratic Governance

		<ul style="list-style-type: none"> • A Primer on Decision Making
Clayton M. Christensen	Experto en las tecnologías disruptivas y la innovación	<ul style="list-style-type: none"> • The Innovator's Dilemma
John Naisbitt	Futurista y consultor en economía global	<ul style="list-style-type: none"> • Megatrends

<http://www.empreendedor.com/portal/content/view/196/44/>

Después de este recorrido a través de la historia de la Administración llegamos a conocer los ejecutivos y las empresas más admiradas del mundo.

Los Ejecutivos más admirados del mundo

A pesar de las continuas controversias que rodean a los ejecutivos corporativos de hoy, el liderazgo aún marca el destino de una empresa.

Agencias - Un nuevo estudio mundial realizado por Burson-Marsteller junto a The Economist Intelligence Unit (EIU) designó a **Bill Gates**, presidente y director de arquitectura de programas informáticos de Microsoft, como el líder de negocios más admirado del mundo.

El estudio 2005 CEO Capital pedía a más de 600 influyentes líderes mundiales de negocios en 65 países que eligieran al director general o al presidente que más admiraban en el escenario actual del mundo de los negocios.

Entre los primeros cinco directivos más admirados en el mundo se encuentran en segundo lugar **Steve Jobs** de Apple en Estados Unidos, le sigue **Warren Buffett** de Berkshire Hathaway. En cuarta posición se ubicó **Michael Dell**, de la firma Dell, también en Estados Unidos y por último en estos cinco primeros lugares se ubicó a **Richard Branson** de la compañía Virgin Group. En la séptima posición destacó Carlos Gohsn de Nissan.

Características del liderazgo

Con este trabajo, salieron a la luz diversas e interesantes características de los 15 líderes más admirados del mundo:

1. A pesar de que los cuatro líderes más admirados provienen de empresas estadounidenses, más de la mitad (nueve de 15 o 60 por ciento) representan a otras regiones - Reino Unido (4), Finlandia (1), Países Bajos (1), Japón/Francia (1), India (1) y Australia (1).

2. Ocho de los 15 líderes principales (53 por ciento) son fundadores de empresas.

3. Todos los líderes más admirados del mundo son directores generales asentados en una empresa (directores generales que han trabajado en la misma empresa por tres años o más)

"Resulta claro que los encargados de la toma de decisiones en el campo de los negocios votaron por el desempeño a largo plazo y los historiales probados, dejando de lado el éxito efímero", dijo Patrick Ford, presidente de práctica financiera/corporativa mundial de Burson-Marsteller.

"Los cargos de estos destacados directores generales no son pasajeros. Se trata de personas que han pasado un promedio de 21 años en sus cargos, pudiendo probarse a sí mismos una y otra vez", amplió.

Directores generales más admirados del mundo en 2005:			
Clasif	Dir. Gral./Pres.	Empresa	País
1	Bill Gates	Microsoft	EE.UU.
2	Steve Jobs	Apple	EE.UU.
3	Warren Buffett	Berkshire Hathaway	EE.UU.
4	Michael Dell	Dell	EE.UU.
5	Richard Branson	Virgin Group	EE.UU.
6	John Browne	BP	Reino Unido
7	Carlos Ghosn	Nissan Motor & Renault	Japón/Francia
8	N. R. Narayana Murthy	Infosys Technologies	India
9	Jeffrey Immelt	General Electric	EE.UU.
10	Rupert Murdoch	News Corporation	Australia
11	John Bond	HSBC Holdings	Reino Unido
12	John Chambers	Cisco Systems	EE.UU.
13	Jorma Ollila	Nokia	Finlandia
14	Terry Leahy	Tesco	Reino Unido
15	Lakshmi Mittal	Mittal Steel	Países Bajos

http://www.noticiasdot.com/publicaciones/2005/1205/1912/noticias/noticias_191205-03.htm

Las Empresas Más Admiradas del Mundo en el 2009



Recientemente la prestigiosa revista de negocios Fortune publicó su lista anual de las Empresas Más Admiradas del Mundo. La edición 2009 brinda un importante cambio al consolidar en una sola lista lo que antes se manejaba en dos listas separadas: la de las Empresas Norteamericanas más Admiradas y la de las Empresas más Admiradas del Mundo.

En esta ocasión la nueva lista se ha elaborado a través de una encuesta que se aplicó a las 1.400 empresas más grandes del planeta, una vez agrupadas en 64 industrias (25 internacionales y 39 norteamericanas). Cada una de las 15 empresas más grandes de cada industria es calificada por ejecutivos, altos gerentes y analistas de la propia industria, mediante los siguientes 9 criterios:

- Innovación
- Gestión Humana
- Uso de Activos
- Responsabilidad Social
- Calidad Gerencial
- Solidez Financiera
- Inversión a largo plazo
- Calidad de sus Productos/Servicios
- Competitividad Global

Este año solamente se han listado las que obtuvieron una puntuación superior a la media de su industria, con lo cual la lista 2009 sólo incluye a las mejores. El grupo de cabeza de las Empresas más Admiradas del Mundo en el 2009 lo conforman:

Apple

Berkshire Hathaway

Toyota Motor

Google

Johnson & Johnson

Procter & Gamble

FedExSouthwest Airlines (empate)

General Electric

Microsoft

Al comparar con la lista 2008 de las Empresas Norteamericanas más Admiradas, vemos que Apple, Berkshire Hathaway, Google y FedEx repiten como nos. 1, 2, 4 y 7, respectivamente, mientras que Toyota Motor sube del puesto 5 al 3, Procter & Gamble del 8 al 6, y Johnson & Johnson del 9 al 5. Por otro lado General Electric baja del puesto 3 al 9, Starbucks y Goldman Sachs salen de las 10 primeras en el 2009, y se incorporan Southwest Airlines en el puesto 7 y Microsoft en el puesto 10.

Al observar que 8 de las 10 empresas más admiradas del mundo repiten en ese primer grupo de tan prestigiosa lista, se puede inferir que llegar a esas altas posiciones no es producto de la improvisación, sino de diseñar y llevar a cabo estrategias de negocios innovadoras, sólidas y sostenibles, habilitadas por sistemas de gestión organizacional sofisticados y de amplio alcance.

Si nos enfocamos en el criterio Gestión Humana las empresas más admiradas en el 2009 resultaron:

Goldman Sachs Group

Marriott International

Walt Disney

Altria Group

Google

Graybar Electric

Union Pacific

Nestlé

General Electric

Medco Health Solutions

Destaca el hecho de que solamente Google y General Electric están tanto en la lista consolidada de las 10 empresas más admiradas del mundo como en las 10 mejores en cuanto a Gestión Humana. Por su lado Apple, la empresa más admirada del mundo en el 2009 es la no. 1 global y en la industria de Computación en cuanto a Innovación, y la no. 1 en su industria en cuanto a Gestión Humana, así como en Calidad de Productos.

El hecho de que Apple sea la no. 1 en general y la no. 1 en Gestión Humana en su industria es para muchos algo lógico, ejemplo claro de que las grandes empresas han comprendido que el darle una alta prioridad a la atención de su Capital Humano, lleva a lograr un alto nivel de compromiso de los empleados (“engagement”).

Un alto nivel de compromiso del personal de una empresa a su vez incide directamente en la producción de mejores resultados de negocios, que en una industria como en la que está Apple provienen fundamentalmente de la Innovación y Calidad de sus productos. La obtención de un alto nivel en factores como Innovación y Calidad, deriva de llevar a cabo procesos continuos de investigación, diseño, desarrollo y manufactura, en los cuales el elemento humano que los dirige y realiza sigue siendo el principal insumo y responsable de los mismos.

La lista completa de las Empresas más Admiradas del Mundo en el 2009 está en <http://money.cnn.com/magazines/fortune/mostadmired/2009/index.html>

En estos momentos en que los países, sus gobiernos y las corporaciones están haciendo grandes esfuerzos por superar la crisis global y la recesión, que ya han producido decenas de millones de desempleados en todo el mundo, Congreso recomienda analizar cuidadosamente la lista de las Empresas más Admiradas del Mundo 2009 con miras a derivar conclusiones y posibles estrategias en el nuevo contexto de negocios global.

PUBLICADO POR CONGRESIS EN 8:46

<http://congresisrecomienda.blogspot.com/2009/05/las-empresas-mas-admiradas-del-mundo-en.html>

EL RETO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION

Esta Basado en el modelo Constructivista de Aprendizaje (Aprender Haciendo), donde cada participante hace su propio proceso, en virtud de que cada uno de los módulos le aportaran significativamente a la elaboración de su propia filosofía administrativa.

1. Investigar, Analizar y Exponer en clase, tratando de que las personas o empresas escogidas para el desarrollo del trabajo estén unidas por una misma filosofía de trabajo:

- Un Autor de la historia de la Administracion.
- Un Representante de la Teoria General de la Administracion.
- Un Guru de la Administracion de Negocios.
- Un Ejecutivo de los mas admirados del mundo.
- Una Empresa de las mas admiradas del mundo.

2. Presentación del Planteamiento de una filosofía administrativa para las empresas colombianas, desarrollada con base en el analisis anterior, que como mínimo contenga:

- Introducción
- Objetivos
- Marco Conceptual:
 - Concepto de Empresa y Filosofía Administrativa
 - Caracterización de las empresas colombianas
 - Antecedentes del tema central de la Filosofía a desarrollar
- Desarrollo de la Filosofía Administrativa para las empresas colombianas:
 - Nombre
 - Filosofía
 - Validación en una empresa colombiana
- Glosario
- Conclusiones

3. Investigar y analizar cual es el perfil del administrador que se requiere para afrontar los retos del mundo moderno.

CONCLUSIONES

Hay tres funciones, actividades o tareas que distinguen el trabajo de los administradores, no importa en qué sentido se considere su carácter profesional. Se trata de funciones que tienen que darse juntas, simultáneamente, porque una depende de la otra de modo circular. Si una de ellas no está presente, entonces el trabajo no es básicamente administrativo en el sentido gerencial o directivo, aunque puede serlo en el sentido de «trabajo de oficina», es decir, de escritorio.

Las funciones son las siguientes:

1. Los administradores están donde están, no importa el nivel organizacional, precisamente para tomar decisiones.
2. Están donde están para coordinar recursos, humanos, técnicos, materiales, financieros, informáticos, culturales, científicos, tecnológicos, etc.
3. Están donde están para obtener resultados, y obtenerlos de modo eficiente, no nada más de modo eficaz.

Los actos de administración son los que definen el verdadero trabajo del dirigente, la esencia del quehacer de los administradores. Los administradores trabajan con gente, toman decisiones, coordinan recursos y obtienen resultados eficientes; todo este trabajo tiene que hacerse con los demás, es decir, con el grupo, con la organización. Un director, un jefe, un coordinador, un presidente de comité, el responsable de un área de trabajo, como quiera que se llame el cargo del administrador, cualquiera que su nivel en la estructura, si toma decisiones, si coordina recursos y obtiene resultados, entonces es un administrador y su quehacer es el de realizar actos de administración. Si lo hace bien o no, eso es otra cosa.

La calidad con la que se realizan los actos de administración -es decir, la administración misma-, depende de su preparación académica y profesional y también de su actitud personal hacia el trabajo. Sin embargo, para que el administrador pueda ejecutar eficaz y eficientemente su quehacer requiere, cuando menos, poseer y expresar tres habilidades básicas.

Se dice que es administrador quien administra, no tanto quien sabe administración. Por eso, la actividad administrativa, -sobre la que se ha construido la TGA, que los administradores profesionales deben comprender-, supone la posesión de las siguientes habilidades, las cuales son condiciones necesarias, a veces no suficientes, para realizar el trabajo directivo:

1. Habilidad técnica, la cual consiste en utilizar conocimientos, métodos, técnicas y equipos necesarios para el eficaz desempeño del quehacer administrativo. El estudio de una carrera proporciona esta habilidad, pero siempre serán

necesarias, adicionalmente, la madurez y la experiencia que el tiempo da.

2. Habilidad humana, que no es otra que la capacidad para discernir y trabajar con personas, comprender sus conductas y sus actitudes, sus motivaciones, sus conflictos y sus anhelos. Esta capacidad le proporciona a los administradores el potencial de liderazgo, tan necesario para poder obtener resultados por medio y a través de las personas.

3. Habilidad conceptual, que consiste en la destreza para comprender la complejidad de la empresa como tal, así como para facilitar el ajuste de su propia personalidad a la cultura de la organización. Esta habilidad permite que las personas asuman la misión y los objetivos de la empresa y no únicamente que se identifiquen con las metas y las necesidades de su grupo inmediato de trabajo.

La mezcla o combinación de estas habilidades no siempre es la misma para todos los administradores, en todas las empresas y en todos los niveles organizacionales en los que se desempeñen. En los niveles operativos tal vez sea más necesaria una habilidad técnica que una habilidad humana; en un nivel de alta dirección, es posible que la habilidad conceptual predomine sobre las otras. Empero, ello no significa que solo una o dos habilidades sean necesarias. Lo son las tres.

En este orden de ideas, regularmente se establece que no es administrador quién únicamente sabe administración, sino quien efectivamente «administra» en cualquier nivel en que se encuentre dentro de las estructuras de las organizaciones. La naturaleza del trabajo administrativo es el cambio, el permanente ajuste a los cambios internos y externos en el entorno de las organizaciones. La permanente toma de decisiones, la coordinación de recursos siempre escasos y el compromiso de obtener resultados eficientes, constituyen el reto fundamental de la práctica gerencial o directiva. Ello requiere que los administradores desplieguen, en el ejercicio de su desempeño laboral, las habilidades conceptuales, humanas y técnicas antes descritas.

El conocimiento de los enfoques teóricos que proporciona la «Teoría General de la Administración» (TGA) constituye, sin duda, un auxiliar que contribuye al desarrollo de las tres habilidades. Tales enfoques teóricos, algunas veces conocidos como «escuelas de la administración», giran en torno de cinco variables básicas: el trabajo o las tareas, la estructura, el ambiente, los sistemas y la tecnología.

BIBLIOGRAFIA

CERTO, S. (2001): "Administración Moderna". Editorial Prentice Hall. Bogotá, Colombia

CHIAVENATO, I. (2000): "Introducción a la Teoría General de la Administración". Editorial McGraw-Hill. Colombia

CHIAVENATO, I. (2001): "Administración. Proceso Administrativo". Editorial McGraw-Hill.

EROSA, V. (2007) "Administración de la tecnología" Nueva fuente de creación de valor para las organizaciones Editorial Limusa. México

GARZA, J. (1999). "Administración Contemporánea". Editorial McGraw-Hill, México

GIBSON, J. y otros (1996): "Las Organizaciones. Comportamiento, Estructura y Procesos.". Editorial McGraw-Hill/IRwin. Chile

HERNÁNDEZ Y RODRÍGUEZ, S. (1994): "Introducción a la Administración. Un Enfoque Teórico "Introducción a la Administración. Un Enfoque Teórico Práctico". Editorial McGraw-Hill. México

TORRES D. HERLINDA. (2000). Introducción a la Administración, Editorial trillas México

ROBBINS, S. y COULTER, M. (2000): "Administración" . Editorial Prentice Hall. México

VILORIA, E. (2001): "¿Qué es una Organización?". Editorial Panapo. Caracas, Venezuela

TRABAJO ELABORADO Y REVISADO POR:

VICTORIA EUGENIA ESCOBAR VELEZ – veescobar@hotmail.com
ADMINISTRADORA DE EMPRESAS – UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA - SECCIONAL MANIZALES
M.B.A CON ENFASIS EN MERCADEO– INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTEREY
ESPECIALISTA EN GERENCIA DE FINANZAS – UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES

BOGOTÁ, 2.009

