“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PARTICULAR

“SANTIAGO RAMÓN Y CAJAL” - IDEMA

TRABAJO DE INVESTIGACIÒN:

“HISTORIA DE LA ADMINISTRACION”

ESTUDIANTE: Yack Hugo Sacaca Ramos

ASIGNATURA: Administración General

CARRERA TÉCNICA: Administración de Empresas

SEMESTRE: I

DOCENTE: Herrera, Raul Orestes

MAJES -AREQUIPA-PERÚ

2022

YACK

DEDICATORIA:

Este presente trabajo se lo dedico a las personas que fueron y son mis guías y benefactores en esta vida, mis padres, quienes trabajaron arduamente e hicieron sacrificios para brindarme una educación de calidad y los medios necesarios para lograr mis aprendizajes, además, son quienes me inculcaron los valores pilares que formarían la persona que soy ahora.

ÍNDICE:

DEDICATORIA: 2

ÍNDICE 3

INTRODUCCIÓN 4

I. CAPITULO: ANTECEDENTES 5

1. DEFINICION DE LA ADMINISTRACION: 6
2. EVOLUCION DE LA ADMINISTRACION: 7
3. LA ADMINISTRACIÓN COMO CIENCIA……..8
4. TEORIAS ADMINISTRATIVAS : 9
   - ENFOQUES DE LA ADMINISTRACIÓN 9
   - ENFOQUE DEL COMPORTAMIENTO HUMANO 9
   - ENFOQUE CUANTITATIVO O DE CIENCIAS 9
   - ENFOQUE DE SISTEMAS……..9
   - ENFOQUE POR OBJETIVOS……9

CONCLUSIONES 10

Bibliografía 11

TABLA DE IMÁGENES

1 Historia de la administración 5
2 Épocas de la administración 7
3 Inicios de la administración 10

YACK

INTRODUCCIÓN:

A lo largo de la historia de la humanidad el hombre en su relación de convivencia con sus semejantes y su requerimiento de satisfacer las necesidades de vestido, alimento, vivienda, seguridad, entre otras, ha buscado maneras de organizarse en grupos, es decir en sociedades o pueblos donde cada uno de los integrantes cumplía con tareas específicas de acuerdo a sus talentos; unos se dedicaban a la agricultura, otros a la caza, comercio, ser escribas, sacerdotes, por mencionar algunos ejemplos.

En sí la administración es muy antigua, y está relacionada con el hombre desde que éste usó el razonamiento; ya que se buscó la manera de delimitar tareas, tener un líder, tomar decisiones, planear y llevar a cabo acciones encaminadas a lograr algún objetivo tanto social como individual. Más el reconocimiento como ciencia de la Administración se sucede mucho tiempo después, aunque siempre a lo largo de la evolución histórica del hombre; ya que desde las culturas primitivas hasta nuestros días observamos que día a día existe la necesidad de planificar, organizar, dirigir y controlar pero estas acciones que han sido enfocadas de maneras distintas a lo largo del tiempo, ya que cada pueblo o sociedad fue aplicándolas según las necesidades y contextos que se presentaban en esos momentos razón por la que han ido evolucionando las formas de administrar y hoy las herramientas de desarrollo, innovación, gestión, creatividad, competencias, procesos, estrategias se implementan para mejorar el proceso administrativo y optimizar los tiempos y recursos para obtener el mejor beneficio de ellos y alcanzar los objetivos.

YACK

1. DEFINICIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

Al escuchar la palabra administración, nos vienen a la mente diversas ideas acerca de lo que es, sin embargo, es definida por algunos como una ciencia social, carrera técnica, disciplina y arte que existe en un sistema.

1. **Historia de la administración**

La palabra**,** Administración viene del latín **"Administratione"** que significa acción de administrar y el término de administrar está compuesto por dos vocablos: **ad y ministrare**, que significa conjuntamente **"servir",** llevando en forma implícita en su sentido que es una **actividad cooperativa** que tiene el propósito de servir.

La definición de **administración** destaca justamente en su mismo origen etimológico al expresar ambos conceptos de cooperación y de servir para el logro de los objetivos **ministrare,** que nos habla de darle el uso óptimo a los recursos existentes con base en la planeación, organización, dirección y control.

Algunas definiciones:

- Es prever, organizar, mandar coordinar y controlar (**H Fayol, 1916**)
- Es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas **(Robbins y Coulter, 2005).**
- Proceso de diseñar y mantener un entorno, en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos (**Hitt, Black y Porter, 2006).**
- Para Chiavenato es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlarel uso de los recursos para logar los objetivos organizacionales. **(Chiavenato, 2004).**

Es decir, es una integración de las actividades encaminadas al logro de objetivos que auxiliados en un proceso administrativo permean la manera de trabajar en las organizaciones.

2. EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración, ha estado inmersa en la historia de la humanidad desde tiempos prehistóricos, aunque no se le daba el reconocimiento sobre lo que era, ya que aplicaban el trabajo en equipo, coordinación y la división de tareas asignando a quienes cazaban, recolectaban alimentos, racionalizaban los recursos y cuidaban el fuego.

Al volverse sedentario el hombre y surgir las culturas se establecieron sistemas de mandato donde había jerarquías, es decir divisiones de poder, económicas y sociales; donde en la cúspide se encontraban los gobernantes, seguidos de sacerdotes, escribas, el pueblo y los esclavos donde buscaban que cada quien cumpliera sus funciones para garantizar la prosperidad de los pueblos y al mismo tiempo estableció pautas de comportamiento; es decir reglas (ejemplo: es el código Hammurabi de la civilización babilónica).

Asimismo, es importante acotar que tenían maneras de llevar a cabo sus procedimientos de manera sistemática y bien definidos para lograr lo que buscaban, es acá donde ideas de **Aristóteles y Confucio** contribuyeron a permear el orden de las cosas siendo pioneros de la administración en ese entonces.

La caída del imperio Romano de occidente y dio paso a la edad media que se caracterizó en primera instancia por las **conquistas a los pueblos** y estas tenían que estar planeadas y organizadas para llevarse a cabo con éxito y posteriormente por la división de tierras se dieron las pautas a una forma de organización social, donde se era otorgada una poción de tierra a un denominado señor feudal quien estaba a cargo de un grupo de vasallos quienes trabajaban la tierra que administraba y así descentralizaba el podery a cambio el señor les procuraba protección.

La iglesia por su parte fue ganando poder otorgado porque la organización social de ese tiempo le daba mucha importancia, aunque su organización es autónoma y con autoridad de establecer normas y preceptos que debían cumplirse, y donde principios tales como libertad de decisión, asenso por jerarquías, y énfasis en la preparación, estos son aplicables hoy en día en las empresas. Así mismo los mercaderes de Venecia daban de que hablar por la manera en que comercializaban y lograban llegar a otros lugares y obtener más ganancias y productos, simultáneamente aparecían impulsores de la contabilidad en Italia que nos hablaban de la necesidad de control y sistemas contables bajo técnicas como la partida doble, registro en libros de mayor y diario.

Así fueron surgiendo nuevas ideas, máquinas y descubrimientos que vinieron a revolucionar el mundo, para llevar a la edad moderna, eliminando talleres artesanales reemplazándolos con fábricas, **Adam Smith** a quién se le considera el **padre de la economía** fue quien sentó las bases de pensamiento para la llamada **revolución industrial**; **Smith** manifestó que la división del trabajo era necesaria para la especialización y aumento de la producción, además de que era necesaria lograr la acumulación de capital y tierra; en contra parte, tiempo después **Charles Babagge** argumentaba sombre las desventajas de dividir el trabajo con una análisis de costos, pago de trabajadores y su rendimiento; ya que se necesitaba tiempo, habilidades y herramientas que auxiliaran en los procesos tal como la división por departamentos, en contraste la necesidad de producción generó la explotación del trabajador por el patrón, ya que los problemas derivados dela actividad industrial dieron origen a investigar las causas de los mismos yeso dio pauta al nacimiento de la **Administración** como ciencia ya que se determina la aplicación científica, comprobable y aplicable de la misma; reconociéndola como **ciencia, arte y profesión, gracias a la figura de Henry Robinson Towne (1888).**

2. Épocas de la administración

3. LA ADMINISTRACIÓN COMO CIENCIA

Taylor es reconocido como el **padre de la administración científica**, ingeniero mecánico y economista se dedicó a desarrollar la industria del acero, realizo propuestas basadas en lo que día a día veía en el trabajo, logrando así estudiar sobre la organización del trabajo, estandarización de las herramientas, departamentalizar, implantó el principio de excepción, tarjetas de enseñanza a los trabajadores, reglas de cálculo para cortes de metal y acero, así como métodos de costeo, selección de colaboradores para tareas – especialización-, responsabilidad y especialización de los directivos en la planeación e incentivos al lograr terminar a tiempo una tarea. De igual manera precisó los **4 principios que revolucionarían el trabajo** y la manerade administrar en la época

1. Ciencia de ejecución sustituyendo el modelo empírico
2. Selección científica y capacitación a los colaboradores
3. Colaboración cordial de las partes en el proceso

Responsabilidad compartida entre obreros y gerente **(Taylor, 1891)**

Otro de precursor de la administración científica es **Henry Fayol**, quien se enfocó en la estructura en general de una empresa sobre todo en el área superior de la misma siendo teórico, mientras que **Taylo**r es práctico, ya que se enfoco en las herramientas y método de trabajo encaminados a la **eficacia** en el nivel de operación.

Henry Fayol, trabajó en una compañía de minas de carbón hizo importantes aportaciones tales como la **universalidad de la administración**, es decir que aplica a todos las organizaciones las **6 funciones básicas de la administración**, que son:

- **Funciones técnicas**: a través de la producción de bienes y servicios
- **Funciones comerciales:** conocer que es lo que se va necesitar para producir, comprar y vender.
- **Funciones financieras**: para sacar más ganancias usando lo existente sin desperdiciar nada.
- **Funciones de seguridad**: aplicables a las personas y bienes
- **Funciones contables:** es decir, inventarios, balances, costos, pronósticos y estadísticas
- **Funciones administrativas**: las que coordinan las funciones anteriores, que estaban en desarrollo siendo objeto de estudio para Fayol, donde identifica el **modelo del proceso administrativo:**
    1. **Planea**r, anticipándose y trazando plan de acción futuro
    2. **Organizar**: cuidando estructura materia y social
    3. **Dirigir**: guiando a quien labora en la empresa
    4. **Coordinar**: unir cada tarea en un esfuerzo colectivo

5. **Controlar:** verificando que se cumplan reglas y órdenes dadas. (**Fayol, 1916)**

También postuló los **principios** administrativos:

1. **División del trabajo**: Induce a la especialización y por lo tantopromueve eficiencia.
2. **Autoridad y responsabilidad:** Quien tiene el poder avalado por un cargo, tiene que responder por los resultados de su gestión.
3. **Disciplina:** Es sinónimo de respeto.
4. **Unidad de mando:** Cada empleado tiene que responder a un solo jefe.
5. **Unidad de dirección:** Todos los miembros de una organización deben trabajar en pos de los mismos objetivos.
6. **Subordinación del interés particular al general**: Son prioritarios los intereses de la organización y luego los personales.
7. **Remuneración del personal:** La retribución por el trabajo debe ser acorde a las tareas desempeñadas y justa.
8. **Jerarquía:** Representa la cadena de mando, quién manda a quién. Hay que respetarla dirigiéndose al inmediato superior/inferior.
9. **Orden**: Se puede sintetizar con la frase "un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar". De esta forma se evitan demoras en búsquedas infructuosas de por ejemplo las herramientas de trabajo.
10. **Equidad:** Es sinónimo de justicia y trato igualitario para con todos los empleados.
11. **Estabilidad del personal:** Se le debe dar al trabajador el tiempo suficiente para aprender y asimilar las tareas encomendadas.
12. **Iniciativa:** Se debe estimular y valorar los aportes efectuados por el personal que favorezcan a la empresa.
13. **Unión del personal:** Se refiere a la armonía en los vínculos para que el clima laboral sea agradable.
14. **Centralización:** Se refiere a la afluencia hacia la cabeza de mando quien toma las decisiones. Cuanto más grande sea la organización menor será la centralización. (**Fayol, 1916).**

Frank Bunker Gilbreth, estableció el sistema **Therbling**, el cual es un sistema de movimientos básicos que realizan trabajadores usando películas y micrómetro para registro de tiempo analizando tiempos y movimientos, sistema de uso de la tarjeta personal y la profesionalización como disciplina, además de escribir el libro Estudio de movimientos aplicados (1919) y Piscología de la Administración (1914).

Otro importante ponente contemporáneo de **Taylor fue Henry Lawrence Gantt,** quien ideo un sistema de salarios derivado de la bonificación por tareas, además de diseñar la gráfica que es medio de control y planeación de producción.

4. TEORÍAS ADMINISTRATIVAS

Elton Mayo, defendió las relaciones humanas, los cuales argumentaba eran la teoría clásica olvidaba, por lo que se le considera precursor del corriente humano **relacionalista, es decir la neoclásica,**

- Necesidad de humanizar y democratizar la administración
- Desarrollo de ciencias humanas para des validar la teoría clásica
- Ideas de filosofía pragmática de Dewey y de psicología dinámica de Lewin que influyeron en el humanismo
- Estudio de personal, comportamiento de grupos formales e informales
- Puntualizó los cambios de horario, descansos, y el trabajo en equipo como agentes para la eficiencia (usos de tarjeta personal)
- Manifiesto que las entrevistas a trabajadores permiten la descarga emocional

4.1 Enfoques de la administración Administración

4.1.1 Burocrática

Habla de la necesidad de actuar con razón fundamentada y no dejarse llevar por deseos o intereses propios de los gerentes y dueños, este enfoque fue impulsado por **Max Weber** quien aplicó el término burocracia basándose enla palabra bÜro del alemán que quiere decir oficina para referirse a las empresas que trabajan con fundamentos racionales. (Robbins & A., 1996)

4.2 Enfoque del comportamiento humano

Caracterizado por buscar en las organizaciones técnicas donde se mejoren los mecanismos de producción con base en los individuos.

Apoyado por el **enfoque conductual** que hablaba de los factores que tienen incidencia en las personas dentro de las organizaciones, en este enfoque es digno mencionar a **Hugo Munsterber**, psicólogo germano-estadounidense

3.- Inicios de la administración

Pionero de la psicología aplicada, estableció las bases de la psicologíaindustrial; busco condiciones para mejorar el trabajo del colaborador, así como la manera de influir para que adoptaran los objetivos organizacionalesy **Elton Mayo** incluyó en sus estudios señala la influencia de actitudes y relaciones de grupos y relaciones sociales el desempeño laboral.

La razón por la que la administración se auxilia de ciencias como **psicología, antropología y sociología**, es porque se trabaja con personas y ha de hablarse de **motivación, grupos, conflictos, poder y liderazgo**, para así ser más cocientes del trato a colaboradores.

La teoría definida por Abraham **Maslow** quien resaltó la importancia de las necesidades humanas plasmadas en su pirámide, en donde en los niveles inferiores están representadas las necesidades que deben ser cubiertas antes de lograr satisfacer las de niveles más altos. Además, también hace énfasis en ser humanista en la empresa para delegar el trabajo, descentralizar el poder,la autoevaluación del desempeño. Otras ideas al respecto fueron apoyadas por **Douglas Mc Gregor** quien también desarrollo las **teorías X y Y**, que exponen casos extremos de actuaciones contrarias del actuar de una empresa, en una organización y el liderazgo.

4.3 Enfoque cuantitativo o de ciencias

Surgió en la segunda guerra mundial, donde los métodos cuantitativos demostraron hacer un óptimo uso de los recursos, se realizaron las investigaciones de operaciones y fue en este periodo que la administraciónse relacionó con ciencias como las matemáticas, informática, telecomunicaciones y estadística que lograban en conjunto orientar a la toma de decisiones, análisis, resolución de problemas, eficacia y eficiencia en las organizaciones fundamentados en modelos numéricos.

4.4 Enfoque de sistemas

El sistema es una totalidad, así como la organización debe constituirse en un todo donde si una parte falla indudablemente se verán afectadas las demás partes ya que todas persiguen un objetivo en común, por lo que la dirección debe antes de tomar una decisión, plantearse cuáles serían sus consecuencias en ese sistema, es decir en esa organización. La teoría desistemas expuesta por Ludwig Von Bertalanffy aplicado a la administración, ayuda también a ver la empresa como parte de un ambiente externo, ya que puede haber dos tipos de sistema: uno abierto -empresa con sus ambiente- y cerrado – empresa poco o casi nada tiene que ver con sus ambientes, existe poca retroalimentación.

4.5 Enfoque por objetivos

El proceso de la dirección se lleva a cabo para alcanzar las metas para un periodo dado que busca cumplir el objetivo de la organización, defendido por John Humble, Levison y Lodi plantearon el enfoque diciendo que, para alcanzar una misma meta, hay que establecer estándares que rijan el comportamiento, criterios de medida, calidad y evaluación que indiquen que se está logrando el objetivo final.

4.6 Enfoque por contingencias

Es el aplicar una acción correspondiente a los parámetros y complejidades que presente la situación, estudiando todas las posibles contingencias que puedan presentarse y afrontarse para cumplir un objetivo, es decir lo que se puede hacer en caso de que algo no vaya como se previó debe tomarse como referencia el entorno y la interacción con el mismo (Groos, 2008).

4.7 Gestión estratégica

Buscar la estrategia para afrontar los retos las organizaciones y deben estar abiertas al cambio, tener claves para planear y líneas de dirección que le ayuden a cumplir sus objetivos con base a ventajas que pueda encontrarse debida a diversas situaciones que se le presenten.

4.8 Dirección por Valores

Herramienta de liderazgo, combina la estrategia y los valores, además de tomar en cuenta elementos de la psicología social y conductual. Planteada en el siglo XX busca la autodirección de los miembros de la organización en un contexto de valores, ética e integridad compartiendo objetivos comunes.

4.9 Gestión por procesos

Distribuye consecutivamente diversas acciones y operaciones en la elaboración de un producto o al ofrecer un servicio, se busca que lo que se repite sea algo que los clientes quieren adquirir y que cada tarea en la organización sea independiente, pero a la vez forma parte de la estructura y proceso que conforma a la organización como un todo.

4.10 Gestión por competencias

Haciendo hincapié en el capital intelectual las competencias son consideradas como aquellas actitudes, aptitudes conocimientos y destrezas que los individuos desarrollan y pueden aplicar, así como cualidadesrequeridas para determina tarea, no son fijas, sino que día están viéndose modificadas por el medio donde el individuo se desarrolla.

Tabla: Evolución de la administración, elaboración propia basándose en la presente investigación

Teorías administrativas	**Exponentes**	**Principales enfoques**	**Énfasis**
Administración Científica	Taylor	Racionalización del trabajo en el nivel operacional	En las tareas
Teoría Clásica	Fayol	Organización Formal	En la estructura
Teoría Neoclásica	Mayo y Munsterber,	Principios generales de la administración, funciones del administrador, Organización formal	En la estructura
Teoría de la Burocracia	Webber	Burocrática, racionalidad organizacional	En la estructura
Teoría de las Relaciones Humanas	Mayo	Organización formal e informal, motivación, liderazgo, comunicaciones y dinámica de grupos.	En las personas

YACK

Teoría del comportamiento organizacional	Maslow Mc Gregor	Estilos de administración, teoría de las decisiones, integración de los objetivos organizacionales e individuales.	En las personas
Teoría del desarrollo organizacional	Warren Bennis y Richard Beckhard	Cambio organizacional planeado, enfoque de sistema abierto.	En las personas
Teoría estructuralista	Thompson, Etzioni ,Blau, Thompson, Burton Clarke y Viet	Análisis intra organizacional y análisis ambiental, enfoque de sistema abierto.	En el ambiente
Teoría de la contingencia	Chandler	Administración de la tecnología	En la tecnología
Administración por objetivos	Humble, Levison y Lodi	Técnica de planeación y control administrativo	Estructura y personas
Gestión estratégica	Drucker	La razón de ser de la organización, que algunas formalizan en la misión, su visión empresarial y los valores que quieren que guíen su actuación teniendo en cuenta que la Gestión estratégica, se divide en tres	En las personas

YACK

		grandes partes: análisis estratégico, formulación y la implantación de la estrategia	
Gestión por competencias	David McClelland de la Universidad de Harvard y John Atkinson	Se basa en la motivación humana. describe que la acción económica y empresarial de las personas está ligada a las motivaciones humanas, identificando tres sistemas importantes de motivación: 1) Los logros, 2) el poder y 3) la pertenencia	En las personas dentro de los ´procesos al emplear tecnología

YACK

CONCLUSIÓN

La administración tal cual la conocemos hoy en día ha sufrido una evolución a lo largo de la historia de la humanidad, ya que no son las mismas ideologías ni contextos en los que se ha presentado, aunque en esencia las necesidades de los seres humanos que laboran en las empresas o instituciones son las mismas.

Desde la antigüedad se pueden apreciar las bases que fueron transformándose para llegar a los conocimientos, teorías y preceptos administrativos de hoy en día. En el devenir histórico las ideas y planteamientos han evolucionado gracias a los grandes teóricos, quienes con sus investigaciones dejaron aportaciones importantes y que actualmente están en constante cambio y actualización de acuerdo a los contextos y cambios que se van presentando para una mejora continua donde se busque la optimización de los recursos de hombre y para el hombre, ya que él es el motor de las organizaciones, empresas y del planeta.

Hoy en día la administración constituye una rama imprescindible en cada empresa en el mundo, ya que siempre existirán recursos, los cuales deben ser aprovechados de la mejor manera posible, asimismo existirá capital humano que, bien focalizado, ayudará al logro de los objetivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Coulter, R. S. (2005). Administración. Pearson Educación.
- Las seis funciones básicas de la empresa según Henri Fayol
- Historia y evolucion de la administracion
- Origen y Evolución de la Administración
- Agustín R. Ponce: Administración de Empresas. Editorial: Limusa Noriega.
- Chiavenato, I. Introducción A La Teoría General De La Administración. Mcgraw- hill.
- Robbins, S. P., & A., d. C. (1996). Fundamentos de administración. Prentice Hall.

YACK

YACK