

PRELUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTIFICA O ADMINISTRACIÓN SISTEMÁTICA

**PRESENTADO POR LA COMPañIA PACAS ADMINISTRADA POR LOS
SOCIOS:**

**CASTRO OSPINA DIANA LUCIA
CUARAN GUEVARA JUAN DAVID
LARA DIAZ YUSARA MELISSA
LOEVEL VALENCIA RICHARD FERNANDO
MONTAÑO QUIÑONES KAREN VIVIANA**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESTUDIANTES DE 1ª SEMESTRE DE CONTADURIA PUBLICA
FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN
DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
CARLOS OMAR OJEDA ENRIQUEZ**

**TUMACO – NARIÑO
2024**

CONTENIDO

- Introducción
- Objetivo General
- 1. QUÈ ES LA ADMINISTRACIÒN
 - HISTORIA DE LA ADMINISTRACIÒN
 - OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÒN
 - PRIMEROS POSTULADOS DE LA ADMINISTRACIÒN
 - IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÒN
- 2. PRELUDIO DE LA ADMINISTRACIÒN CIENTÍFICA
- 3. HISTORIA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÒN DE TAYLOR
- 4. PROPUESTA GENERAL DE LOS INICIADORES DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÒN
- 5. QUE ES LA ADMINISTRACIÒN SISTEMÀTICA
 - OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÒN SISTEMÀTICA
 - PARA QUE SIRVE LA ADMINISTRACIÒN SISTEMÀTICA
 - OBJETIVO DE LA ADMINISTRACIÒN SISTEMÀTICA
- 6. PRELUDIO DEL ENFOQUE CLASICO
- BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

La administración científica y la administración sistémica son dos enfoques fundamentales en la teoría y práctica administrativa.

ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA

La administración científica, también conocida como "Taylorismo", fue desarrollada por Frederick Winslow Taylor a principios del siglo XX. Se centra en la eficiencia y la productividad en la producción industrial.

Los principios clave son:

1. Análisis científico de tareas y movimientos.
2. Estándares de trabajo y tiempos.
3. Selección y entrenamiento de trabajadores.
4. Planificación y control centralizados.
5. División del trabajo en tareas especializadas.

OBJETIVOS:

- Maximizar la eficiencia.
- Reducir costos.
- Aumentar la productividad.

ADMINISTRACIÓN SISTÉMICA

La revolución industrial supone un cambio radical en el sistema de producción (se sustituyen hombres por máquinas).

Al principio, los teóricos de la administración intentaban explicar por qué el nuevo sistema de talleres y fábricas con máquinas era más eficiente y producía más bienes y servicios que el anterior (el artesanal).

Adam Smith fue uno de los primeros escritores en investigar los efectos de la revolución industrial en el sistema de fabricación. Smith, tras estudiar las fábricas inglesas que se dedicaban a la producción de alfileres o clavos, dedujo que la diferencia en el rendimiento se debía al grado de especialización de los trabajadores. Aquellos trabajadores que se especializaban (realizaban pocas tareas) adquirían más rápidamente, una mayor destreza y, por lo tanto, como grupo producían más y más rápido. Para especializarse se debían dividir las tareas (división del trabajo)

Conclusión de Adam Smith: incrementar el nivel de especialización en el trabajo aumenta la eficiencia e incrementa el desempeño organizativo. (GALLARDO-GALLARDO)

La administración sistémica, desarrollada por Ludwig von Bertalanffy y otros, se enfoca en la organización como un sistema integral. Considera la interdependencia de sus componentes y el entorno. Los principios clave son:

1. La organización como un sistema abierto.
2. Interrelación y retroalimentación entre componentes.
3. Dinamismo y adaptación al entorno.
4. Enfoque en la totalidad, no solo en partes.
5. Consideración de factores sociales y humanos.

OBJETIVOS:

- Entender la complejidad organizacional.
- Fomentar la adaptabilidad y flexibilidad.
- Mejorar la comunicación y cooperación.

Ambos enfoques tienen sus ventajas y limitaciones. La administración científica es útil para optimizar procesos y aumentar la eficiencia, pero puede descuidar aspectos humanos y sociales. La administración sistémica ofrece una visión más integral, pero puede ser más compleja de implementar.

Es importante considerar que la administración efectiva combina elementos de ambos enfoques, adaptándolos a las necesidades y contextos específicos de cada organización.

1. ¿QUÉ ES LA ADMINISTRACIÓN?

La administración es una ciencia social, cuyo interés se centra en las organizaciones humanas, así como las técnicas y procedimientos disponibles para su planificación, organización, dirección y control de sus recursos, en pro de obtener de ellos el mayor beneficio posible. (CONCEPTO, 2024)

HISTORIA DE LA ADMINISTRACIÓN

El término administración proviene del latín minister, que se puede traducir como “hacia la subordinación” o “hacia el control”. Por ende, la administración ha estado presente desde que ha existido la necesidad de coordinar las actividades de las comunidades humanas, es decir desde el inicio mismo de la vida en sociedad.

Sin embargo, esta disciplina empezó a estudiarse formalmente después de la Revolución Industrial (a partir del siglo XVIII), cuando surgieron las grandes empresas y el conocimiento especializado sobre su gestión, que requería de profesionales en la administración de los recursos.

OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración persigue cuatro objetivos puntuales:

Planificación. Entendida como la estructuración conceptual de los elementos de la organización, teniendo en cuenta la misión que se desea cumplir y una visión del futuro de la empresa u organización.

Organización. Se trata de la coordinación y sincronización de las partes de la empresa, para establecer sus tareas y secuencias de realización de las mismas.

Dirección. Las labores necesarias para la conducción y el liderazgo de la organización, considerando aspectos tácticos, operativos o estratégicos.

Control. Entendido como la posibilidad de diagnosticar el funcionamiento de la organización y retroalimentar al sistema con esa información, para solventar sus necesidades y su funcionamiento. (CONCEPTO, 2024)

IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración busca siempre un método más eficaz al implementado. El mejoramiento es una premisa de la administración, en el sentido de que siempre se busca un método más eficaz al implementado. Por eso, esta disciplina juega un rol fundamental en el cumplimiento de los objetivos, sean éstos la construcción de una edificación, la generación de riqueza o simplemente la organización de la sociedad. (CONCEPTO, 2024)

2. PRELUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA O ADMINISTRACIÓN SISTEMÁTICA

La administración científica se consolidó a inicios del siglo XX y nace con el desarrollo tecnológico e industrial promovida por el ingeniero mecánico estadounidense Frederick Winslow Taylor (1856-1915) quien junto con otros investigadores dejaron análisis de la importancia de la administración para el manejo de las organizaciones. Henry Fayol (1841-1925) fue el padre de la administración moderna, estableció que la administración se fundamenta en actividades como prever, organizar, mandar y coordinar. El proceso administrativo tiene fases de planeación, organización, dirección y control aplicables a la producción de bienes (productos) y la prestación de servicios (actividades especializadas).

Los cambios y el auge de la innovación y la tecnología han gestado mercados que crean productos y servicios más completos para satisfacer a consumidores demandantes, productos de las tendencias de consumo y accesibilidad a la información, lo que conduce que se continúe con el análisis de las organizaciones y la complejidad de sus operaciones, para que se adapten y amplíen las posibilidades competitivas del mercado.

La escuela de Administración Científica de Taylor incorporó los métodos de la investigación a los problemas de la administración, empleando la observación y la medición. Frederick Winslow Taylor fue el precursor, quien revolucionó el pensamiento al promover la eliminación del desperdicio y las pérdidas de las empresas por medio del aumento de los niveles de productividad mediante la aplicación de los métodos y las técnicas de la ingeniería industria.

La administración científica surgió como respuesta a situaciones como el crecimiento de las empresas, el bajo rendimiento de la maquinaria utilizada, el desperdicio, el elevado volumen de pérdidas por malas decisiones, la competencia intensa y la insatisfacción de los operarios debido a los extensos horarios de trabajo. Proyecta su finalidad al diseño de procesos con énfasis en las tareas de los obreros a través de la eficiencia. Se centra en el análisis de las tareas de cada trabajador, descomponiendo sus movimientos y procesos para perfeccionarlos y racionalizarlos, en busca del logro y la optimización de los tiempos.

Taylor estableció condiciones para aumentar el pago de los trabajadores que produzcan más, así la escuela científica estableció cuatro principios:

- Planeación: dejar la improvisación y pasar a la implementación del método de la estandarización de las tareas.

- Preparación: seleccionar a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes y entrenarlos para que produzcan más y mejor.
- Ejecución: distribución de las funciones y responsabilidades para la ejecución del trabajo según las aptitudes identificadas.
- Control: supervisar que el trabajo se ejecute de acuerdo con lo planeado.

Al crear una organización racional de trabajo, Taylor sustituyó los métodos empíricos por los científicos fundamentados en:

1. El análisis del trabajo y el estudio de los tiempos y movimientos: se descomponen las tareas, transformándolas en movimientos sencillos, racionalizando y estandarizando los movimientos fundamentales.
2. Estudio de la fatiga humana: con base en la fisiología y la anatomía humana eliminar los movimientos inútiles para la ejecución de una tarea para evitar el agotamiento que está relacionado con la disminución de la productividad y calidad del trabajo, pérdida de tiempo y el aumento en la rotación de personal por enfermedades y accidentes laborales.
3. División del trabajo y especialización del operario: para la ejecución de una tarea.
4. Diseño de los cargos y las tareas: crear y combinar los cargos para la ejecución de las tareas, considerando que la tarea es la actividad mínima para ejecutar en la división del trabajo.
5. Incentivos salariales y premios por producción: estimular la remuneración basada en la producción de cada operario y penalizar a los trabajadores cuya producción era inferior a la establecida como promedio
6. Concepto de *homo economicus* o el hombre económico: según el cual el hombre realiza el trabajo como un medio para ganarse la vida, con la remuneración económica como motivación fundamental.
7. Condiciones ambientales de trabajo (iluminación, comodidad y otros): Comprende los factores que inciden en la eficiencia, ya que garantizan el bienestar físico y disminuye la fatiga de los trabajadores.
8. Estandarización de los métodos y de las máquinas: para reducir la variabilidad en el proceso productivo y disminuir el desperdicio.
9. Supervisión funcional: especialización para una supervisión funcional.

(LARRARTE, SEPTIEMBRE DE 2018)

3. ESCUELA DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA

En el año de 1900, en Estados Unidos, los ingenieros Frederick W. Taylor y Henry L. Gantt iniciaron el estudio de los tiempos y movimientos; lo que generaría mayor eficiencia en el trabajo y una mayor productividad. Taylor definió las bases de la administración científica y por ello, es reconocido como padre de la administración científica.

Estableció principios y normas que permiten obtener un mayor rendimiento de mano de obra y ahorro de los materiales. Abordó aspectos como los estudios de tiempos y movimientos, selección de personal, métodos de trabajo, pago de incentivos en forma diferencial, especialización del trabajo y capacitación.

Taylor empezó su vida laboral como aprendiz en un pequeño taller y posteriormente entró a trabajar a la Midvale Steel Works, una empresa industrial siderúrgica, donde ascendió desde oficinista en el taller hasta llegar a ser ingeniero en jefe. Obtuvo el grado de ingeniero estudiando en la escuela nocturna, lo que le permitió ser gerente en la Bethlehem Steel Co, que fue en donde llevó a cabo sus principales descubrimientos, como lo relacionado con el estudio de tiempos y movimientos, ya que en la época que vivió Taylor cada trabajador al ingresar a un área operativa, su jefe únicamente le daba indicaciones generales de las actividades a desarrollar y ese trabajador elegía imitar las acciones de alguno de sus compañeros, con lo que se realizaban actividades empíricas e improvisadas. En la actualidad, en las empresas ya existen estudios científicos detallados de los tiempos y movimientos que se requieren para realizar las actividades trascendentes y que pueden afectar la operación de la empresa.

Por otro lado, Taylor propuso la selección y entrenamiento científico de los trabajadores, de acuerdo con las tareas que iban a llevar a cabo, mismo que se continúa utilizando hasta nuestros días. En forma adicional a este punto, también propuso preparar al empleado para el trabajo que realizaría, lo que permitiría una mayor productividad en la empresa y un menor desperdicio de recursos. Actualmente, la especialización y la capacitación son aspectos vitales tanto para los trabajadores como para las empresas y las autoridades laborales a nivel nacional e internacional. En lo que se refiere al pago de los incentivos, Taylor propuso hacer una diferenciación en base al número de piezas producidas en una determinada jornada; si el trabajador superaba la producción definida como norma, se le daba un incentivo, si su producción era menor a la norma se castigaba un poco su percepción. Algunos trabajadores lograban mejores percepciones por incentivos que por sueldos, situación que podemos ver hasta nuestros días, ya que existen trabajadores que tienen un sueldo base y percepciones adicionales por obtener

resultados superiores, ya sea en número o calidad, a los establecidos para una jornada laboral relativa al puesto que ocupan.

Esta escuela es conocida como escuela de la administración científica por la racionalización que hace de los métodos de ingeniería aplicados a la administración y debido a que desarrolló investigaciones experimentales orientadas hacia el rendimiento del personal. El nombre de administración científica que se ha dado a esta escuela se debe al intento que realizó Taylor de aplicar los métodos científicos como la observación y la medición a los problemas administrativos, con la finalidad de alcanzar eficiencia en los resultados de la industria de esa época. Las investigaciones que Taylor llevó a cabo permitieron observar minuciosamente el trabajo de los obreros que se encargaban de cortar los metales, y fue de esa observación práctica de donde extrajo la idea de analizar el trabajo descomponiéndolo en tareas simples, cronometrarlas estrictamente y exigir a los trabajadores la realización de las tareas necesarias en el tiempo justo. Este análisis del trabajo permitía también organizar las tareas de tal manera que se redujeran al mínimo los tiempos muertos por desplazamientos del trabajador o por cambios de actividad o de herramientas y establecer un salario a destajo (por pieza producida) en función del tiempo de producción estimado, salario que debía actuar como incentivo para la intensificación del ritmo de trabajo. La tradición quedaba así sustituida por la planificación en los talleres, pasando el control del trabajo de manos de los obreros a los directivos de la empresa y poniendo fin al forcejeo entre trabajadores y empresarios en cuanto a los estándares de productividad. (UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA DE MEXICO)

4. PROPUESTA GENERAL DE LOS INICIADORES DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Los principales autores que aportaron en la administración científica fueron:

Frederick W. Taylor

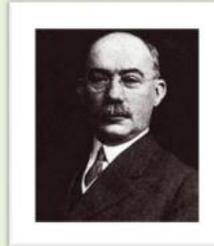


- Padre de la administración científica.
- Inventó herramientas de alta velocidad para cortar el acero.
- Investigó cómo mejorar los resultados de las actividades diarias de los operarios.
- Introdujo el sistema de incentivos de trabajo diferencial para motivar al personal.
- Postuló una revolución mental del trabajador y la gerencia.

Contribuciones

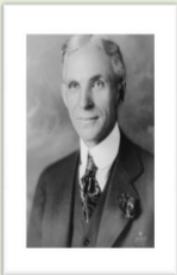
- Demostrar que la administración científica se propone buscar métodos de trabajo mediante el entrenamiento.
- La racionalización del trabajo, mayor velocidad para terminar un trabajo, y técnicas aplicables en otras organizaciones.
- Sus trabajos fueron criticados por considerar al empleado como parte de la maquinaria.

Henry L. Gantt



- Desarrolló el sistema de incentivos de Taylor.
- Se enfocó más a crear un ambiente para obtener mayor cooperación de sus trabajadores.
- Abandonó el sistema de tasa diferencial e implantó un sistema de bonificaciones por tarea: primas y tareas de Gantt.
- Desarrolló métodos de adiestramiento de los obreros.
- Creó técnicas gráficas para planear y controlar la gráfica de Gantt.
- Sentó las bases para desarrollar dos instrumentos para graficar: la ruta crítica (CPM) y la técnica para revisión y evaluación de programas (PERT).

Henry Ford



- Desarrolló un modelo de automóvil con piezas auto-cambiables estandarizadas.
- Fundamentó su práctica en tres principios básicos: intensificación, economicidad y productividad.
- Utilizó un sistema de integración vertical y horizontal.
- Creó una línea de montaje: *producción en serie*.
- En el área de mercadeo, implantó la asistencia técnica, el sistema de concesiones y la política de precios.

Frank Gilbreth



- Creó los diecisiete elementos Therbligs para reducir movimientos.
- Desarrolló un esquema de proceso (diagramas de flujo) para plasmar actividades completas.
- Él y su esposa, Lillian M. Gilbreth, combinaron la Psicología con la Ingeniería (fatiga-movimiento). Desarrollaron la ergonomía (ingeniería humana) con métodos eficaces para integrar los aspectos humanos con las máquinas y materiales. Por eso se les conoce como padres del eficientismo productivo.

5. QUE ES LA ADMINISTRACIÓN SISTEMÁTICA

La administración sistemática es una orientación de la gestión gerencial que se centra en el proceso administrativo, en lugar de enfocarse en el resultado final. Este tipo de administración tiene que ver con la organización, supervisión y control en la conducción de una empresa o actividad, basada en procesos y procedimientos racionales.

La filosofía de gestión que evolucionó en respuesta a las nuevas necesidades, y que luego se denominó administración sistemática, promueve los sistemas racionales e impersonales, en vez del liderazgo personal e idiosincrático, para mantener la eficiencia en la operación de una empresa.

El último teórico en el área de la administración puede muy bien ser conocido como el padre de la escuela de administración sistemática. Su nombre es Henri Fayol, y fue un actor importante en el campo de la teoría de la administración.

Fayol fue partidario incondicional de la educación gerencial. Habiendo servido muchos años en el ámbito de la administración, conocía bien lo que funcionaba y lo que no funcionaba, y sentía que los gerentes no nacían. Afirmaba que, con entrenamiento y educación, los gerentes podían crearse.

PARA QUE SIRVE LA ADMINISTRACIÓN SISTEMÁTICA

Esta filosofía gerencial, que surgió en las empresas manufactureras, busca lograr un mejor control de los procesos y resultados de negocios mediante la imposición de sistemas, en gran parte a través de la comunicación formal.

El sistema es un todo complejo u organizado. Por tanto, es una combinación o conjunto de partes que conforman un todo unitario o complejo. El sistema total está constituido por todos los elementos para la obtención de un objetivo.

De acuerdo con esta teoría, que fue designada por Joseph Litterer como administración sistemática, se lograría la eficiencia mediante la sustitución de los sistemas por mandato de la gerencia, por medio de decisiones ad hoc de individuos, fueran propietarios, capataces o trabajadores.

Estos sistemas serían establecidos, operados, evaluados y ajustados, es decir, administrados o controlados, sobre la base de los flujos de información y pedidos. La administración sistemática se construyó asumiendo que los individuos eran menos importantes que los sistemas en los que operaban.

Este tipo de enfoque de administración fue el primero en vincular directamente las operaciones, la gestión de recursos humanos y la comunicación sistemática con el éxito de la organización.

CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN SISTEMÁTICA

- La administración sistemática concibe la organización como un sistema compuesto por cinco elementos básicos: entrada, proceso, salida, ambiente y retroalimentación.
- El mayor énfasis de la administración sistemática recae sobre el proceso dinámico de interacciones que suceden dentro de la estructura de una organización.
- La organización es considerada desde una perspectiva micro y macroscópica. Es micro cuando se analizan sus componentes internos, y macro cuando se considera la organización dentro de su entorno (comunidad, sociedad y país).
- Un hecho puede ser ocasionado por muchos motivos o deseos. Toda organización existe porque quienes participan en ella buscan satisfacer ciertos objetivos por medio de las mismas.
- Tiende a ser probabilística. Con expresiones como “puede ser”, “en general”, sus variables se pueden explicar en expresiones predictivas y no con certeza.
- Busca técnicas y conceptos de muchos campos de estudio. La administración sistemática muestra una síntesis integradora de segmentos selectos de todos los campos. En ese sentido, es multidisciplinar.
- Busca describir las características de la administración y de las organizaciones. Se conforma con comprender y buscar los fenómenos organizacionales, dejando, por tanto, al individuo la elección de métodos y objetivos.
- Tiende a asumir que un suceso puede ser originado por una cantidad de elementos interdependientes e interrelacionados. Los factores causales podrían ser ocasionados por la retroalimentación.
- Un sistema es totalmente adaptativo. La organización se debe adecuar a los cambios del entorno para poder sobrevivir. Como consecuencia se crea una centralización en los resultados, en lugar del énfasis sobre las actividades de la organización o el proceso.

OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN SISTEMÁTICA

Los objetivos de este enfoque de gestión gerencial son:

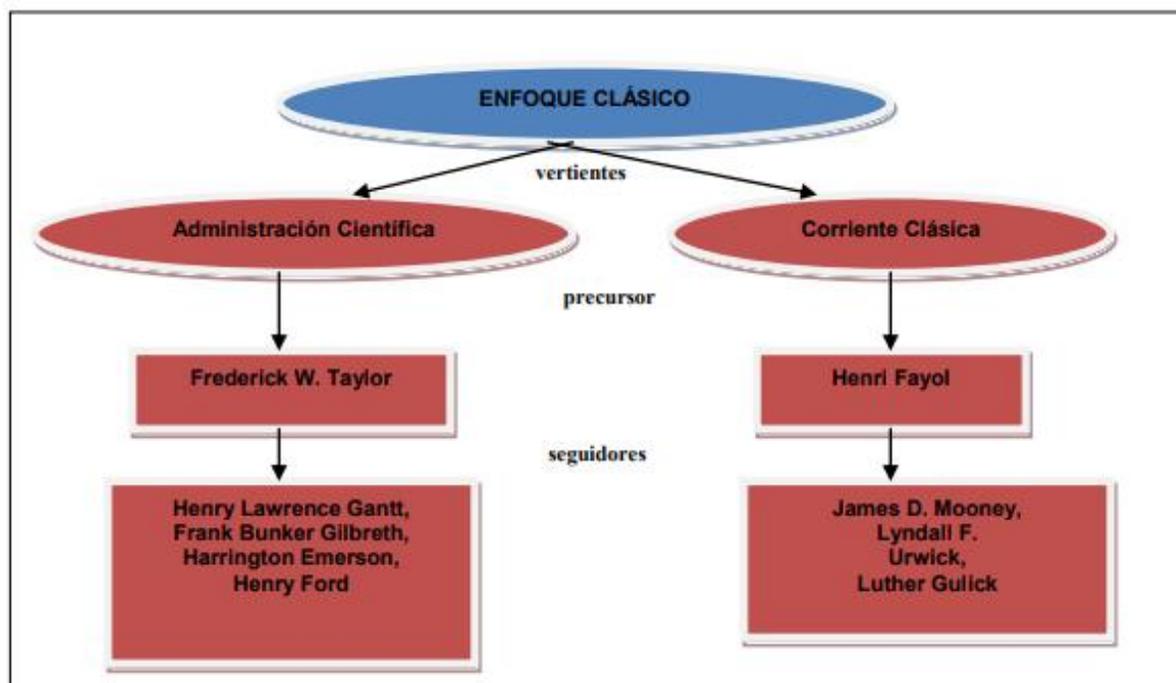
- Crear procesos y procedimientos específicos que se utilizarán en la finalización de la tarea laboral.
- Asegurar que las operaciones organizacionales fueran económicas.
- Asegurar que el personal fuera el adecuado para las necesidades de la organización.
- Mantener un inventario apropiado para satisfacer las demandas de los consumidores.
- Establecer controles organizacionales. (LIFEDER, 2024)

6. PRELUDIO DEL ENFOQUE CLÁSICO

La teoría clásica de la administración se erige como una de las corrientes más antiguas en el estudio del proceso administrativo, enfocándose en la organización como fenómeno central. Esta teoría no solo busca entender el comportamiento de las organizaciones, sino que también establece normas técnicas para su gestión eficiente. A través de las contribuciones de figuras clave como Henri Fayol, se han delineado etapas fundamentales en la tarea administrativa, que incluyen la previsión, planificación, organización, coordinación y dirección.

En este contexto, la planeación se destaca como una de las funciones esenciales del administrador, y se considera que los objetivos, la simplicidad de las acciones, la flexibilidad de los planos y el equilibrio en la intervención son aspectos cruciales para el éxito organizacional. Así, la teoría clásica no solo proporciona un marco teórico, sino que también ofrece herramientas prácticas para la conducción efectiva de las organizaciones en un mundo en constante cambio.

Enfoque clásico de la administración



(LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN, 2012)

Bibliografía

(2012). En F. M. EDITH RAMIREZ, *LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN* (pág. 67).
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO.

CONCEPTO. (21 de 08 de 2024). Obtenido de
<https://concepto.de/administracion/#ixzz8jYfbnFq8>

CONCEPTO. (21 de 08 de 2024). Obtenido de
<https://concepto.de/administracion/#ixzz8jYftD1aZ>

CONCEPTO. (21 de 08 de 2024). Obtenido de
<https://concepto.de/administracion/#ixzz8jYhyZjOI>

GALLARDO-GALLARDO, E. (s.f.). En *FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN* (pág. 25).

LARRARTE, P. (SEPTIEMBRE DE 2018). *FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN*.
BOGOTÁ D.C.: FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA.

LIFEDER. (21 de 08 de 2024). Obtenido de <https://www.lifeder.com/administracion-sistemica/>

UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA DE MEXICO. (s.f.). *FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN*. MEXICO: UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA DE MEXICO.