

## ACOTACIONES

### *El papel de la administración en la evolución humana*

Amada de los Ángeles Santiago Ruiz<sup>1</sup>  
Patricia Silva Payró<sup>2</sup>

(Recibido: febrero de 20167, Aceptado: marzo de 2017)

#### RESUMEN

El siguiente ensayo, parte de un proyecto de investigación dentro del Doctorado en Administración Educativa de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; México. Pretende acercarse al análisis y explicación de los Fundamentos Teóricos de la Administración. En este trabajo se presenta una revisión de los principales personajes intelectuales que dieron vida y conformación a la administración desde las épocas más antiguas y las culturas más ancestrales, pasando por la consolidación de las organizaciones, hasta llegar a la cúspide que representa el fenómeno complejo de la globalización. El análisis intenta llegar a la reflexión, asumiendo que no existe una fecha exacta donde podamos decir cuándo nació la administración, pero, sin duda alguna, todas las épocas humanas han estado marcadas por ella. Todo se ha hecho bajo la influencia de la administración; y, su complejidad, tamaño y evolución van de la mano con el desarrollo económico de las sociedades. La humanidad nació, vive y se sirve de la administración. En este análisis se presenta una revisión de esos principios básicos y a la vez, ante tanta complejidad, se valora la necesidad de replantear las formas de pensar sobre la nueva administración dentro de las familias, sociedades, pueblos, naciones, empresas e instituciones.

**Palabras claves:** Administración, organizaciones, sociedades, desarrollo económico.

#### ABSTRACT

The following essay, part of a research project within the Doctoral Degree in Educational Administration of the Autonomous Juárez University of Tabasco; Mexico. It intends to approach the analysis and explanation of the Theoretical Foundations of Administration. This paper presents a review of the main intellectual characters that

gave life and conformation to the administration from the earliest times and the most ancient cultures, through the consolidation of organizations, to the peak of the complex phenomenon of the globalization. The analysis tries to arrive at the reflection, assuming that there is no exact date where we can say when the administration was born, but, undoubtedly, all the human epochs have been marked by her. Everything has been done under the influence of the administration; And its complexity, size and evolution go hand in hand with the economic development of societies. Humanity was born, lives and uses the administration. This analysis presents a review of these basic principles and, in the face of such complexity, the need to rethink the ways of thinking about the new administration within families, societies, peoples, nations, companies and institutions is valued.

**Key words:** Administration, organizations, societies, economic development.

#### INTRODUCCIÓN

La acción de administrar representa la acción de orientar una actividad en un sentido determinado buscando cumplir un objetivo, para otros es un medio de organización y distribución de funciones para alcanzar fines específicos con mando y autoridad, sin embargo, la administración es pocas palabras representa el orden social y material con el que se realizan las cosas para beneficio de alguien.

No existe una fecha exacta donde podamos decir cuándo nació la administración, pero, sin duda alguna, todas las épocas humanas han estado marcadas por ellas. Desde las épocas más antiguas y las culturas

<sup>1</sup> Amada de los Ángeles Santiago Ruiz; Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; ama533@hotmail.com

<sup>2</sup> Patricia Silva Payró; Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; patypayro@gmail.com

más ancestrales, pasando por la consolidación de las organizaciones, hasta llegar a la cúspide que representa el fenómeno de la globalización, todo se ha hecho bajo la influencia de la administración; y, su complejidad, tamaño y evolución van de la mano con el desarrollo económico de las sociedades. Entonces, la humanidad nació, vive y se sirve de la administración.

En sus inicios, la cabeza de toda administración se ejercía a través de la ley del más fuerte, aquel líder que con una jerarquía (heredada o ganada por su condición física) tomaba el poder sobre un grupo que le confería sumisión, apoyado de la sabiduría de los ancianos y la fuerza de sus demás compañeros varones, organizaba y ejecutaba un plan que satisfacía las necesidades más vitales del clan, hoy el clan ha crecido y ahora se administran familias, sociedades, pueblos y naciones... empresas e instituciones.

#### **La administración, de lo arcaico a lo antiguo...**

El florecimiento de las primeras culturas también fue gracias a la administración. El clan se convirtió en una tribu, posteriormente cambió a nicho y de ella nacieron sociedades que formaron civilizaciones. Las primeras sociedades necesitaban ser más ordenadas, aprovechar los recursos naturales que proveía la tierra, alimentar a más personas, estructurar los oficios, organizar los servicios de la ciudad y sobre todo dar jerarquías a un sistema religioso, militar y político, donde el poder y la autoridad siempre estaban presentes. Los acadios, los fenicios, los egipcios, los griegos, los romanos, sin olvidar a las ancestrales administraciones de China y la India, y además las civilizaciones americanas como los mayas, los olmecas, los toltecas, los incas y demás, todas, aunque sin saberlo, emplearon los principios básicos de la administración para representar su forma de vida.

Y por fin, cuando ya se tenía las bases para administrar los recursos fundamentales de la vida, se administra también con religión. El dogma de una creencia religiosa no se escapa de ser organizado a través de la influencia de quienes ejercían poder, luego entonces las sociedades se oscurecen y con ella se vive la época de La Edad Media, que igual que las otras, hace uso de la administración a su beneficio. Pero es esa época, donde se centran las bases de la sociedad moderna, pues la economía de

los pueblos tenía un sistema feudal, el cual se puede considerar como el antecesor del sistema capitalista. La producción de esta era se basaba en un modelo artesanal, donde la sociedad medieval se componía de grupos sociales fijos: nobleza, clero y población campesina, y era el sr. feudal quien administraba el sistema y la iglesia quien le servía de gran apoyo.

Sin embargo, posterior a esa oscura etapa, se gestaron grandes y nuevas formas de administrar a la sociedad, y así, con una burguesía que abusa del poder y lo concentra para beneficio de su clase social, se vive el descubrimiento de América, la Ilustración y la Revolución Francesa, y, aunque el Renacimiento despierta las ideas, el arte y la ciencia, no fue hasta la revolución industrial cuando se piensa en la administración como un recurso intelectual para ordenar los procesos y obtener las ganancias que el sistema capitalista había propuesto.

#### **El uso de la administración como ciencia**

Esa visión de la administración que coloca al hombre en un contexto rígido hasta convertirlo casi en un objeto, en pocas palabras en un recurso más de la producción (Muriel, 1995) es llamada entonces como la escuela clásica de la administración, La Administración Científica, quien hereda los principios básicos que hasta el día de hoy se siguen usando.

Así por ejemplo, son temas de análisis la división del trabajo, las jerarquías, la producción en masa, la mecanización y todos estos conceptos son observados a través de la teoría de Frederick Taylor, quien planteó que la división del trabajo especializa al obrero pues al trabajar en una sola operación, continua y prolongada, desarrolla habilidades y destrezas y con ello se reducen los costos de producción y el tiempo para hacerlo, el obrero con salario bajo, se convierte en un nuevo esclavo del capitalismo. La economía capitalista se fundamenta en dos actividades sociales: el sistema de mercado y el sistema de producción, el primero regula los procesos económicos y orienta y motiva a los individuos hacia la obtención de utilidades a través del consumo y el segundo en el consumo tangible o intangible que se genera con la producción.

Entonces el concepto de administración se conoce a partir del desarrollo del capitalismo, cuando la economía

empieza a distinguirse entre las ciencias sociales, se concentran las ideas de producción y capital, y nace el concepto de crecimiento económico (Montoya, 1984). La Revolución Industrial, como el nuevo suceso en la historia de la humanidad, había encomendado a la administración hacer énfasis en los procesos que se realizaban dentro de las fábricas, esto es, ser minuciosa en las actividades de medición y supervisión de la transformación. La división del trabajo entre quienes elaboran los órdenes y quienes las ejecutan, fue el primer gran patrón a seguir por los teóricos de la administración de la época: ellos plantearon modelos que se adecuaban a la mentalidad del capitalista industrial, logrando así alcanzar y sostener niveles soñados de productividad en el trabajo. (Galvis, 2010). Por ende, la satisfacción de esas necesidades dependía obviamente de una mayor producción y un aumento progresivo de la capacidad económica general. Este concepto rápidamente encontró importancia dentro de la administración que se convierte desde, en la fiel servidora de los principios económicos imperantes y moldeada por ellos se transformaba en acción que garantiza el crecimiento a través de mayor producción, mayores ventas, más productividad, mayor eficiencia y de más rentabilidad.

La administración comenzó como una teoría pequeña y limitada con la cual algunos ingenieros norteamericanos pretendían eliminar el desperdicio de las industrias y eliminar la improvisación para planificar sobre bases científicas (Chiavenato, 2012). Con los primeros trabajos de Taylor, el énfasis radicaba en tareas y labores del trabajador. Tiempo después Henry Fayol, intentaba plantear a la empresa como una organización establecida por principios generales y universales que constituían el manual de la buena conducta administrativa. De esta manera, identifica cinco reglas o deberes que de igual forma siguen vigentes hasta el día de hoy, representando a la columna vertebral de la administración, bajo el nombre de Proceso Administrativo, y así, planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, representan los elementos claves en el éxito de cualquier organización que diseña un plan de acción, moviliza recursos, orienta, selecciona y evalúa a los empleados con el propósito de lograr el mejor trabajo y alcanzar sus objetivos, integrando esfuerzos y asegurando una información compartida que

garantice que las cosas ocurran de acuerdo a cómo se planteó en un principio.

La divulgación de los escritos de Max Weber, esparció los análisis de La Teoría de la Burocracia, como respuesta teórica a las organizaciones grandes y complejas (Gaspar, 2011). Al final de la década de 1950, La teoría estructuralista consideraba a la organización como una unidad social y compleja donde interactúan muchos grupos sociales, oposición que surgió entre la teoría tradicional y la teoría de las relaciones humanas y que representa una visión crítica a la organización formal. La Teoría Estructuralista inicia los estudios ambientales, partiendo del concepto de que las organizaciones son sistemas abiertos en constante interacción con su medio ambiente.

Sin embargo, no fue hasta que se mezclan los saberes de las teorías humano-relacionista y del estructuralismo que nace una nueva visión de la administración, La Escuela Nehumano-relacionista y su aporte consiste en la actualización de las diversas teorías de las relaciones humanas dentro de la organización, tomando elementos del estructuralismo, tales como la relación entre organización productiva y ambiente social.

Ya a partir de un estudio de la relación entre la productividad y las condiciones ambientales surgió La Teoría de las Relaciones Humanas, descubriendo que la organización informal era un factor importante en el desempeño y eficiencia de la empresa. El "Experimento de Hawthorne", Elton Mayo y sus seguidores sustentan La Teoría de las Relaciones Humanas, ideas provenientes de una ciencia que nacía la psicología y de otra que se consolidaba la sociología, permitieron establecer algunos principios básicos del trabajador y su relación con la administración, por ejemplo, que la producción depende de una integración laboral y el comportamiento social depende de la dinámica que se juega dentro ya que el obrero no actúa aislado, sino como miembro de un grupo social, donde el trabajo es una actividad grupal. El estudio mostró que la conducta del individuo está regida por normas o estándares sociales. Por otro lado, las recompensas y sanciones eran determinantes en las relaciones que los trabajadores establecían, pues ganar más o menos los alejaba o unía de sus compañeros. Se comprobó también que los grupos informales constituyen la organización

humana de la empresa, que a través de la gente, se redefinen los valores, creencias y expectativas que se tienen en el trabajo y que las relaciones humanas y la cooperación son claves para evitar los conflictos y mantener en los grupos un equilibrio emocional (Hernández, 2011). Con todo esto se aportó un nuevo lenguaje y las bases para la Escuela Conductista a la que se sumaron las teorías de diversos estudiosos como: Kurt Lewin, Herbert Simon, Abraham Maslow, Douglas McGregor, que en general comenzaron a manejar la motivación como un comportamiento que originado por una satisfacción, en sentido psicológico, causa tensión persistente dirigida a la satisfacción de una o más necesidades. Hablaron del liderazgo, como la influencia interna de un individuo, que ejerce fuerza en un determinado momento y que puede ser orientada al cumplimiento de los objetivos a través de una comunicación asertiva. Así, elevan a la comunicación presentándola como uno de los pilares fundamentales de la organización. De la misma forma, realzan los términos de agrupación informal, como aquel conjunto de interacciones establecidas por los diversos elementos humanos, diferente a la formal, y también se hace famoso el concepto de dinámica de grupos, como la suma de intereses de los integrantes que puede ser activada mediante estímulos para lograr mayor acercamiento y aprendizaje dentro de la organización. Kurt Lewin en su libro "Dinámica de la Personalidad" desarrolló ampliamente este concepto. (Ramos y Triana, 2007).

El experimento de Hawthorne surge la escuela de las "Relaciones Humanas" a la cual se le debe toda la teoría y las investigaciones posteriores en el campo de la Psicología Industrial, Psicología Organizacional y la interacción grupal dentro de la empresa (Galvis, 2010). El impacto de la Escuela ha sido profundo en el pensamiento administrativo y su posterior evolución. McGregor, describió dos formas de pensamiento de los directivos en la alta dirección, en las cuales denominó: Teoría X, considerando a los subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante una amenaza, y, Teoría Y, categorizando el principio de que la gente quiere y necesita trabajar (Rodríguez, 2005) y si está motivado lo hace mejor.

Dentro de esta misma línea de la administración humanística, aparece el psicólogo Abraham Maslow,

quien considera a las necesidades, como los impulsos-deseos-motivos, responsables inmediatos de todo el proceso del desarrollo y funcionamiento de los seres humanos. De la adecuada gratificación o frustración de estas necesidades depende también la salud o la enfermedad, la felicidad o ansiedad, la plenitud o la frustración de los individuos laboral o socialmente (Cabezas, 1988). Y hereda su pirámide de necesidades en donde define al individuo como un ser necesitado naturalmente de motivos para subsistir en relación con los demás y en organización con los otros. Su fundamento lo hace a través de las cinco necesidades humanas elementales para vivir: fisiológicas, de seguridad, afiliación y pertenencia, reconocimiento y auto realización. Todas representan en los individuos de cualquier raza, clero, condición social o nivel cultural un factor primordial para poder vivir, desarrollar y funcionar humanamente bien en cualquier contexto. Los seres humanos comunes no se identifican con sus empleos, pues lo consideran circunstancial, no se enorgullecen cuando hablan de su trabajo, sin embargo, un trabajador que se encuentre seguro y auto realizado con lo que hace, tendrá compensadas sus necesidades" (Maslow, 1973). Posiblemente esto no sea suficiente, pero, desde luego, es una condición necesaria, para alcanzar la plenitud espiritual humana. Entonces, en el trabajo la condición humana debe importar, puesto que de ella depende tanto la satisfacción del ser como la de las metas alcanzadas en la organización. Pero, nuestra cultura, permeada de un sistema capitalista en el que se vive, no se permite buscar esa satisfacción humana en el trabajo, pues si la producción es menor a las condiciones necesarias de la organización, a veces, es mejor deshacerse del trabajador y no salvaguardar su vida en condiciones favorables para que haya más rendimiento, el hombre máquina aún debe permanecer.

### **Lo complejo de la Administración**

Pronto aparece una nueva etapa de la administración: La era de La teoría general de sistemas (TGS) consiste en un enfoque multidisciplinario que hace foco en las particularidades comunes a diversas entidades, es una especie de teoría frente a otras teorías, que busca explicar el todo a través de sus partes. Aquí se compara a las organizaciones como un organismo que nace,

crece y se desarrolla gracias al engranaje de sus partes y sus interacciones. Dentro de cualquier organización la administración vive de sus áreas, departamentos, formas y fondos que la hacen parecer al mismo cuerpo humano donde si funciona todo, el sistema se regula y si falla algo el sistema se desequilibra. Un sistema se considera abierto cuando se relaciona permanentemente con su medio ambiente, intercambiando energía, materia e información. En cambio, es cerrado si esta interacción es mínima, ya que se vale de su propia reserva de recursos; como consecuencia de esta falta de comunicación, sus componentes no sufren modificación alguna.

Y en todo sistema, sea abierto o cerrado, se toman de decisiones y una característica común de los deberes de los administradores es la responsabilidad para la tomarla. Los administradores toman grandes decisiones a través de la definición de los objetivos o lo que se pretende con la decisión, el análisis situacional de la forma de pasar de la situación actual al objetivo deseado, la obtención de los recursos necesarios para lograr el resultado buscado y la elección de las alternativas para tomar la decisión; entonces, para que los gerentes sean eficaces deben entender la estrategia, la técnica y el procedimiento implícito en la toma de decisiones y saber cómo aplicarlos en sus trabajos. (Solano, 2003)

La escuela Cuantitativa, se plantea como una forma de pensamiento administrativo que adopta el modelo racional, como la estrategia principal para solucionar la problemática a la que se enfrenta la organización. Esta escuela considera que la figura del tomador de decisiones se convierte en elemento fundamental para que la compañía logre sus objetivos. La Administración por Objetivos (APO) es interesante la formulación de las metas, este modelo teórico permite instrumentalizar la noción de dirección científica como una visión integradora, retoma a los objetivos, internos y externos, de la organización como los elementos claves decisivos para el éxito de la misma. La APO se fundamenta en las investigaciones, teorías y técnicas más relevantes del entorno actual: las teorías de sistemas y de la contingencia y se sugiere como un proceso, que considera, no sólo qué se hace, sino también cómo se hacen las cosas dentro de la organización, se sigue una estructura lógica: determinar las metas y los objetivos de la organización, elaboración de un plan de acción, implantación del plan

a través de la autodirección y el autocontrol, la revisión periódicas del progreso y la autoevaluación del objetivo principal. La idea de cultura empresarial y los novedosos planteamientos del desarrollo organizacional conforman el marco de referencias básico para describir el sistema. (Guillén y Ramírez, 1990) Entonces, la Administración por objetivos es un sistema, una filosofía, que cualquier dirigente puede utilizar para encauzar el comportamiento de sus subordinados, por lo que es más que un sistema de evaluación del rendimiento, además, de que aporta las bases para una dirección empresarial eficiente. El pensador Peter F. Drucker es uno de los primeros en exponer sus principios rectores en su obra *The Practice of Management* (1954). Sin embargo, no todo está controlado, las fuerzas internas y externas del ambiente que rodea a la organización pueden generar presión y provocar que el objetivo no se cumpla, es así como llega a escena, La Teoría de la Contingencia, que señala, como premisa fundamental que las acciones administrativas apropiadas en una situación determinada, dependen de los parámetros particulares de la situación. Busca identificar principios que orienten acciones a seguir de acuerdo con las características de la situación, en lugar de o, buscar principios universales que se apliquen a cualquier situación, como lo hace el enfoque clásico. La Teoría de la contingencia, señala que las organizaciones evolucionan, que los comportamientos cambian con el tiempo, que el mundo se mueve de manera muy distinta, que nada permanece, que todo es impredecible. "No hay una manera óptima de operar la administración, todo se basa en las circunstancias del tiempo, el espacio y de los involucrados" (Witzel, 2012: 344). La Administración se convierte entonces en proactiva, desarrolla más de un plan y elabora más de un objetivo. Todo ello, el plan A, B, y C, darán una mediana seguridad al plan general, y solo así reaccionará sin tanta crisis al ambiente que se le genere ¡Aunque nada, es seguro!

Al respecto, Peter Drucker, afirma "Hay solo una definición válida de negocio: crear un cliente. Los mercados no son creados por Dios, la naturaleza o las fuerzas económicas, sino por la gente que maneja un negocio, y permanece como necesidad potencial hasta que la gente de negocios la convierte en acción efectiva. Solo entonces hay clientes y hay mercado" solo entonces la

economía se mueve, y cuando hay mucho movimiento se genera la competencia y con ello la administración presenta contingencias. (Edersheim, 2011).

Sin embargo, ante este panorama, cuando una empresa presenta contingencia, necesita reforzar su administración, y el único elemento capaz de satisfacer la necesidad total de un mercado es La Calidad. Desde sus inicios, después de la segunda guerra mundial, el concepto de calidad ha evolucionado a lo largo de los años, actualmente se configura como una modelo de gestión y un estilo de dirección implantado en las empresas líderes, su objetivo fundamental, como filosofía empresarial, es satisfacer las necesidades del consumidor. Las necesidades pueden estudiarse según diversos puntos de vista, de la teoría económica, del marketing, de la psicología y de la economía de la salud, no siempre coincidentes. La Calidad nace en un momento justo y entonces, sus analistas y teóricos comienzan a defenderla, Armand Feigenbaum, Kaoru Ishikawa, Josep Juran, Walter Shewhart, Eduard Deming, entre otros, buscan a toda costa añadir valor a lo que es administrado y enfatizan en los procesos, en la mejora continua, el control estadístico, las herramientas, y la eliminación de barreras entre los trabajadores. Se crea una nueva cultura y se hace eco a nivel mundial. Se aboga por hacer mejor las cosas, se aplaude la idea que entre trabajador, patrón, normas y procesos puede haber una relación de Calidad Total.

Con todo este bagaje, tomando en cuenta los cambios rápidos del ambiente, el fenómeno inmerso de la globalización y la competencia, nace la estrategia empresarial como uno de los temas estrella en el campo de la organización y dirección de empresas (Aragón, 1998). La Administración Estratégica no es más que la necesidad de suministrar a la organización de un esquema global de alternativas que le permitan compararse para integrar las diferentes estrategias buscando la forma más adecuada para controlar su ambiente. Elementos como filosofía organizacional y análisis FODA se hacen presente como un recurso de la administración para el éxito. A través de la Gestión Estratégica se logra cumplir los objetivos con la máxima eficiencia, eficacia, calidad y productividad (Münch, 2010).

La Administración entonces, se define como un proceso a través del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social para lograr máxima eficien-

cia, calidad, productividad y competitividad en el logro de objetivos establecidos (Ortega, 2012). Si la planeación es el primer paso dentro de este proceso (Baltodano y Badilla 2009), la planeación estratégica es el mejor camino posibles en donde se busquen alternativas de acciones futuras, y al escoger dichas alternativas, éstas se convierten en la base para tomar decisiones en el presente (Méndez y Becerril, 2005).

La administración moderna aporta a la gerencia educativa todos los conceptos del Proceso Administrativo, a saber: planeación, organización, dirección, integración de personal y control, pero, también, conceptos relevantes que se integran en el proceso administrativo como el término estrategia.

Haciendo analogía con embarcadero, se comprende que la planeación estratégica representa ese enorme faro y que de acuerdo al alcance de su luz, o sea lo planeado, se vislumbra un futuro incierto pero mejor iluminando, es decir, se analiza lo que viene y se planea lo que va dando rumbo al barco, o sea la organización, a través de su capitán, que es el gerente o director.

Hacia una nueva Administración

Con todo ello, es importante mencionar que los cambios presentados en la administración derivados de tanta modernidad, han hecho que exista siempre la enorme responsabilidad de observar los fenómenos que se presentan. Lo humano vuelve a hacer tema de discusión, pues al fin y al cabo este ser pensante es quien dirige y controla las organizaciones apoyado de otros seres inteligentes que con su bagaje intelectual persiguen las metas y los objetivos que se tienen, por ende, concretar adecuadas estrategias de comunicación, acompañamiento en la operación del cambio o modernización y posterior evaluación de su impacto son elementos propios del llamado Desarrollo Organizacional (Bolaños, 2011). Más que nada se trata de estudiar el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones, con las personas que la componen y las metas que la integran. Solo así, a través del Desarrollo Organizacional se explica a la organización como una suma de esfuerzos a voluntad entre la gerencia y los trabajadores que sostienen y hacen creíble y funcional al lugar que les permite desarrollarse a través del tiempo. Aquí se valora el capital humano e intelectual, se evalúa la dinámica en sus procesos, se estudia la capacidad

de la gestión y liderazgo y se proponen estrategias de mejora. El Desarrollo organizacional es la suma de todos los esfuerzos históricos de la administración por continuar siendo una ciencia indispensable en la evolución de la humanidad. La administración morirá cuando el último ser pensante lo haga también.

## CONCLUSIÓN

Para algunas personas que se encuentran al mando de cualquier organización, la función de administrar simboliza el ejercicio de situar una jerarquía en un sentido definido que busque cumplir objetivos organizacionales, para otros es un medio de distribución de tareas y funciones para alcanzar fines específicos con mando y autoridad, sin embargo, la administración representa en ambos casos un elemento indispensable para el bienestar y éxito de toda organización.

Solo se entiende a la administración a través de su propia evolución. Se sitúa tanto por su historia, como por los eventos económicos, sociales, de poder y de autoridad. Esto explica la importancia de su contexto, sea en la época antigua como en la era actual la administración se entiende como un concepto complejo, ideado por el ser humano para fines específicos, en su mayoría económicos.

Cada teoría y cada pensador posee su propia verdad, esa visión que explica el todo está basada en contextos y circunstancias únicas y determinadas, buscan solucionar necesidades derivadas de las acciones de la administración. La productividad, la eficiencia, los costos, la profesionalización, los recursos, la motivación las ganancias, el poder, la burocracia, la autoridad, entre otros elementos siempre están presentes en el acto administrativo y son observables, y puestos en mesa de análisis. Por fortuna, la columna vertebral está representada por el Proceso Administrativo, que se considera la herramienta más valiosa para cualquier líder en cualquier organización.

La evolución de las ideas en administración ha estado marcada por diversos pensadores que, tanto en el plano teórico como en el práctico han dejado una huella indeleble en la humanidad; Taylor, Fayol, McGregor, Maslow, nos heredan su racionalidad para el mejor entendimiento de la disciplina, que poco a poco se enfrenta a contextos más complejos como la globalización. Hoy, todos esos

estudios se combinan, el enfoque del siglo XXI, se presenta con otros retos, pues para existir y prosperar la administración no niega su función, toda organización tiene que convertirse en un agente de cambio, de análisis y de acción, que planea las estrategias adecuadas para alcanzar el éxito, pero que a su vez enfrenta un nuevo escenario lleno de preocupaciones y retos permanentes que resolver. Cada vez más se le enfrenta a fenómenos más complicados, esa ya es tarea para una nueva generación de pensadores, sin embargo, en algún punto, todos regresan a la raíz del estudio, el ser humano y su acción de administrar.

## SEMBLANZA DE LOS AUTORES

Mtra. Amada de los Angeles Santiago Ruiz: Maestra en Administración con Licenciatura en Comunicación por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT], México, Es profesora de la División de Educación y Artes de la UJAT. Actualmente cursa el cuarto semestre de estudios doctorales en Administración Educativa en esa misma institución. Ha impartido cátedra como profesora en la Universidad Tecnológica de Tabasco [UTTAB], México; así como de varias universidades privadas en Tabasco.

Martha Patricia Silva Payró es estudiante del Doctorado en Administración Educativa impartido por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT]. Así mismo es profesora de la División Académica de Informática y Sistemas (DAIS) de la UJAT.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aragón, J. (1998). "¿Cómo medir la estrategia de la empresa? Alternativas y consideraciones para la medición de la estrategia empresarial". *Revista DYO*. Universidad de Granada. Tomado de <http://revistadyo.com/index.php/dyo/article/viewFile/325/325>
- Baltodano, V. y Badilla, A. (2009) "Aportes de la administración moderna a la gerencia educativa". *Revista Electrónica Educare* 13 (2). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4781059>
- Bolaños, R. (2011). "El desarrollo organizacional como estrategia para la modernización en la administración pública". *Revista de la Administración*. 1, 135-1 Tomado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4716395>
- Cabezas, J. (1998). "Maslow y la teoría holístico/dinámica de las necesidades una concepción natural, objetiva y científica de la vida axiológica, ética y religiosa". *Cuadernos salmantinos de filosofía*, 15, 33-57. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=369307>

- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia. Mc Graw-Hill.
- Edersheim, E. (2011). *Enseñanza de Peter Drucker*. México. McGraw Hill.
- Galvis, G. (2010). "Factor humano en el trabajo desde la perspectiva de la escuela de las relaciones humanas: reflexión para la región." *Revista Académica e Institucional*, 86. 67-78. Tomado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4897898>
- Gaspar, H (2011). "La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas". *Escenarios*. 9, (1) 38-51. Recuperado de <file:///C:/Users/Zuritas/Downloads/Dialnet-LaGestionEmpresarialUnEnfoqueDelSigloXXDesdeLasTeo-3875234.pdf>
- Guillen, A. y Ramirez, E. (1990). *Administración por objetivos. Documentación administrativa*. Ejemplar dedicado a: Técnicas gerenciales en la Administración pública. 223. 139-204. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>
- Hernández, S. (2011). *Introducción a la Administración. Teoría general, administrativa: Origen, evolución y vanguardia*. México. Mc Graw Hill.
- Maslow, A. (1973). *El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser*, Traducción de Ramón Ribé, Barcelona. Kairós.
- Méndez, J. y Becerril, T. (2005). *Planeación estratégica: técnica gerencial aplicada en la administración pública*. Quivera, 7 (2), 160-178. Recuperado <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40170207>
- Montoya, J. (1984). "Entorno al concepto de administración". *Revista académica e institucional de la UCPR*, 3. Tomado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4897958>
- Múnch, L. (2010). *Administración y planeación de instituciones educativas*. México: Trillas.
- Muriel, E (1995) "De Taylor a la reingeniería, algunos elementos de reflexión". *Revista académica e institucional de la UCPR*, 50, Tomado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>.
- Ortega, E. (2012). *Liderazgo y Administración en la Educación*. Visión Educativa IUNAES, 6 (13). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3995870>
- Ramos, G. y Triana, M. (2007). "Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones". *Scientia et Technica*, 2, (34). 309-314. Tomado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4808048>
- Rodríguez, J. (2001). *El factor humano en la empresa*. Madrid. Deusto.
- Witzel, M. (2012) *Historia del Pensamiento Administrativo*. USA. Patria.



