

## **Evolución de la gestión administrativa**

**Evolution of administrative management** Marelys Mulford Hoyos<sup>1</sup>.

### **Resumen**

La economía actualmente tiene varias facetas, cada una de ellas válidas y con diferentes matices. Uno de estos paradigmas aboga por una economía más equitativa que tenga como característica un equilibrio en la generación de valor, tanto económico como social.

Partiendo de lo anterior, se crea la necesidad de revitalizarse las empresas, las cuales deben tener una sólida gestión administrativa de sus procesos que les permitan ser un polo de desarrollo económico y social.

La gestión administrativa como sistema busca aglutinar en una forma coherente todos los procesos que respondan a la filosofía, políticas, metas y propósitos que los directivos pretenden lograr.

**Palabras Claves:** Evolución; Gestión Administrativa; desarrollo económico y social.

### **Abstract**

Economics currently has several facets, each valid and with different nuances. One of these paradigms advocates a more equitable economy that has featured a balance in generating value, both economic and social.

Based on the above, it creates the need to revitalize businesses, which must have strong administrative management of its processes to be a pole of economic and social development.

---

<sup>1</sup> Docente Coordinadora de Investigación del programa de Administración de Empresas, Corporación Universitaria Rafael Núñez. Administradora de Empresas, Especialista en Gerencia de Servicios, Candidata a Magister en Educación, Investigadora del Grupo Cartaciencia

Fecha de recepción: Febrero de 2011 / Fecha de aceptación en forma revisada: Mayo 2011

AGLALA ISNN 2215-7360

2011; 2 (1): 48-55

---

Administrative and management system aims to bring together in a coherent way all the processes that respond to the philosophy, policies, goals and objectives that managers seek to achieve.

**Keywords:** Evolution Management; Administrative; economic and social development.

En el ámbito de las empresas estos propósitos están encaminados a procurar buenas prácticas de creación de riqueza, aplicada a la satisfacción de las necesidades sociales reinantes, dentro de un concepto de desarrollo integral sostenible, el manejo adecuado de los recursos en un proceso holístico, dinámico, dentro de un terreno de relaciones solidarias, unívocas, aplicado a la producción de una ganancia o excedente socialmente necesario y que en ningún caso podrá destinarse a enriquecer a una minoría con el producto del trabajo de otros.

La evolución de la gestión administrativa se entiende en términos de cómo han resuelto las personas las cuestiones de sus relaciones en momentos concretos de la historia y la cultura.

Aunque la administración como disciplina es relativamente nueva, la historia del pensamiento administrativo es muy arcaica, ya que nace con el hombre mismo, puesto que en todo tiempo ha existido la necesidad de coordinar actividades, tomar decisiones, de ejecutar y controlar; de ahí que en la administración antigua se encuentran muchos de los fundamentos administrativos de la actualidad y que pueden observarse en el código de Hammurabi, en el Nuevo Testamento, así como en la forma de conducir los asuntos en la antigua Grecia, Egipto, Roma y China, en donde se encuentran vestigios del proceso administrativo.

Los datos más antiguos datan del 300 a 500 años a.C. con los monopolios estatales de Egipto, el cual poseía un sistema administrativo amplio con una economía planificada y un gobierno central de gran poder, basado en la fuerza y la compulsión. La civilización

Romana, por su parte ya hacía uso de la división del trabajo, el cual estaba altamente especializado entre las diversas dependencias militares y gubernamentales.

No obstante, en la edad media, con la decadencia del Imperio Romano el centralismo administrativo se fue debilitando considerablemente y la autoridad real pasó al terrateniente o feudal, dando paso a la descentralización del gobierno. Hubo una notable evolución de las ideas administrativas y se consolidaron instituciones como la Iglesia Católica. En esta época la administración recibe un gran impulso cuando surgen en Italia, los fundamentos de la contabilidad moderna y las transacciones comerciales.

La administración en la Edad Moderna, surge en Prusia y Austria con el movimiento administrativo conocido como Cameralistas. “La escuela cameralista es la respuesta de las técnicas al servicio de la monarquía absoluta, que demandaba mayor organización y eficiente práctica administrativa para la mejor marcha de los asuntos reales y la debida protección y conservación de su patrimonio. PETER DRUCKER (1998:20) alcanzó su mayor esplendor en 1560 y trataron de mejorar los sistemas administrativos usados en ésta época. Para algunos tratadistas los cameralistas son los pioneros en el estudio científico de la administración pública.

A mediados del siglo XVIII tuvo su inicio la Revolución Industrial, la cual precisó de una nueva generación de administradores que desarrollaron sus propios conceptos y técnicas, surgiendo algunos de los principios administrativos básicos.

El final del siglo XIX y principios del siglo XX, es considerado como un período fructífero para el desarrollo de las ciencias administrativas, ya que con las necesidades de la época surgen teorías, principios, procedimientos y funciones cada una con un papel preponderante en cuanto al desarrollo del pensamiento administrativo.

Uno de los exponentes más destacados fue Frederick W. Taylor, considerado el padre de la administración científica, quien expuso que existen fallos o deficiencias imputables

del factor humano, ya que según su criterio, los trabajadores "en lugar de emplear todo su esfuerzo en producir la mayor cantidad posible de labor, la mayoría de los

casos hacen deliberadamente un mínimo de lo que pueden”. Además promovió que las fuentes de empleo aumentaran la paga del talento más productivo.

Posteriormente, Henry Fayol desarrolló una teoría general, por lo que se le considera el "padre de la administración moderna". Su gran aporte son los catorce principios básicos, los cuales podemos resumir: división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés particular al interés general, remuneración del personal, centralización, cadena de mando, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de grupo. A estos personajes se suman otros que con sus aportes colaboraron para el desarrollo de la misma para que la administración sea lo que es hoy día.

La administración es, entonces, un fenómeno universal en el mundo moderno, cada organización, cada empresa requiere de la toma de decisiones, coordinación de múltiples actividades, dirección de personas, evaluación del desempeño con base en objetivos previamente determinados, control y consecución en la ubicación de recursos.

Hoy en día se considera como sinónimo de administración, el término gestión, entendida como la organización que sigue determinados propósitos y en este plano perfila la imagen de la empresa y se evoca la figura de los directivos y de los responsables de los diferentes tipos de limitaciones externas e internas que se requieren para que la empresa funcione con calidad.

DUCKER señala, que la gestión es la acción y efecto de tramitar o de administrar, y gestionar es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.

En otra concepción, gestión es definida como el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa. Más que tramitar o centrar la atención en el

cómo organizar estrategias de logro, el concepto de gestión puede asimilarse como concebir, proponer, construir, materializar. Vista así, ésta hace referencia a la libertad para la ejecución; una condición posibilitadora de flujos de propuestas y de evaluación permanente desde formas organizativas de la empresa. MORENO AVENDAÑO (2001:8)

Para poder definir Gestión, es de suma importancia tener claro el concepto de administración, ya que la gestión es una parte de esta.

El proceso de administración y gestión recae en el administrador, quien es la persona que tiene diversas labores, una de ellas es la de crear un ambiente propicio y armónico dentro de la empresa que facilite el cumplimiento de los objetivos, el cual debe estar en concordancia con las circunstancias del entorno en que se desarrollan las actividades, tareas, funciones y procedimientos.

La gestión administrativa es un proceso complejo integrado por diferentes fases, las cuales permiten que se dé con las siguientes etapas que inicia con la planeación o formulación, ejecución, evaluación y seguimiento. MORENO AVENDAÑO (2001: 10)

La planeación es la que mejor recoge y expresa el movimiento de oscilación entre las acción de delimitar y prospectar. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen dentro del proceso los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos propuestos.

Formular no es simplemente escribir un proyecto en términos de antecedentes, objetivos, fases, actividades y recursos. Formular es poner el énfasis en la creación de opciones, es decir diseñar el futuro. En la formulación se plasman los grandes propósitos del proyecto y las estructuras sucesivas que este va tomando en la medida que estos propósitos reorientan la relación modelo- realidad y contribuyen decisivamente a dotar a la propuesta de

coherencia interna y a dimensionar su relevancia social. Formular o planear es definir el ¿qué?, el ¿cómo? el ¿por qué? y el ¿para qué?

La fase de ejecución es el ascenso de lo pensado a lo concreto.

53

Constituye el proceso fundamental de materialización de lo diseñado. A ella le corresponde afectar, desde ese concreto pensando, la calidad de los procesos asumidos. Se trata de la construcción misma del proyecto o dicho de otro modo, de los procesos de acción, movilizados desde los intereses y las necesidades que los sujetos han hecho explícitas.

La ejecución asumida como el movimiento de la concreción y sus momentos de experimentación, tiene que ver tanto con las tareas constructivas prácticas como con el “pensamiento discursivo o lógico – verbal, mediante el cual el hombre, basándose en los códigos del lenguaje, es capaz de rebasar los marcos de la percepción sensorial directa del mundo exterior, refleja nexos y relaciones complejas, formar conceptos, elaborar conclusiones y resolver problemas teóricos y complicados” LAURIA ALEXANDER”(1980:19) La ejecución oscila entre el saber y el saber hacer.

En las fases de evaluación y seguimiento, el carácter participativo del proyecto, la toma de decisiones no corresponde solo al nivel directivo de una organización. El proyecto se auto regula en tanto los mecanismos de control surgen de la necesidad de materializar una propuesta, lo que demanda una decidida actitud de compromiso de parte de los sujetos involucrados en el proceso permanentemente hacia la mejora continua. Estos deben saber que de su aporte dependen los avances y que por tanto, no son menos “hacedores” de tareas que le son asignadas por “ejecutivos” no líderes, que muchas veces se limitan a impartir órdenes.

Los consensos, las argumentaciones y validación crítica de experiencias constituyen el soporte de un proceso de evaluación que requiere ser permanente y continuo que no se

orienta a calificar o descalificar sino a decidir para mejorar. Hay desde luego, muchas maneras de decidir, según la concepción de la dirección, coordinación y participación que se tenga; según también el análisis del momento y las condiciones, para no caer en las imposiciones, ni en una especie de democraterismo, que confunde la necesidad de acciones consensuadas con el relajamiento en el proceso decisonal.

La evaluación ó el control deja de ser la sola medición, hecha desde la contrastación de los resultados obtenidos con los objetivos propuestos para considerar “bueno” o “malo” un proyecto, en la medida de la correspondencia entre unos y otros. Ya no se trata de diseño o “un conjunto de estándares administrativos que conjuntamente con las metas cuantitativas permitan evaluar la eficiencia y eficacia en la ejecución del plan con los recursos asignados, para el logro de los objetivos propuestos por parte de las unidades operativas”.(SENA p.54). Ahora la evaluación apunta al ejercicio de los juicios de valor expresados en los ejes de su estructura y en los propósitos que le dan sentido, pues los logros no se miden solamente en función de cobertura sino de acción o desempeño.

**Referencias bibliográficas**

DRUCKER, Peter, "on the Professional of Management (S.n) p. 20 (1998)

MORENO AVENDAÑO, José del C. Economía Solidaria. Bogotá: Ed. [S.n.], 2001. p, 8 y 10

LAURIA, Alexander. Lenguaje y pensamiento. [S.n.]: Fontanella 1980, p.19

SENA. Sistema de planeación de recursos humanos. Bogotá. 1982, p. 54.

