



FACULTAD DE
CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN

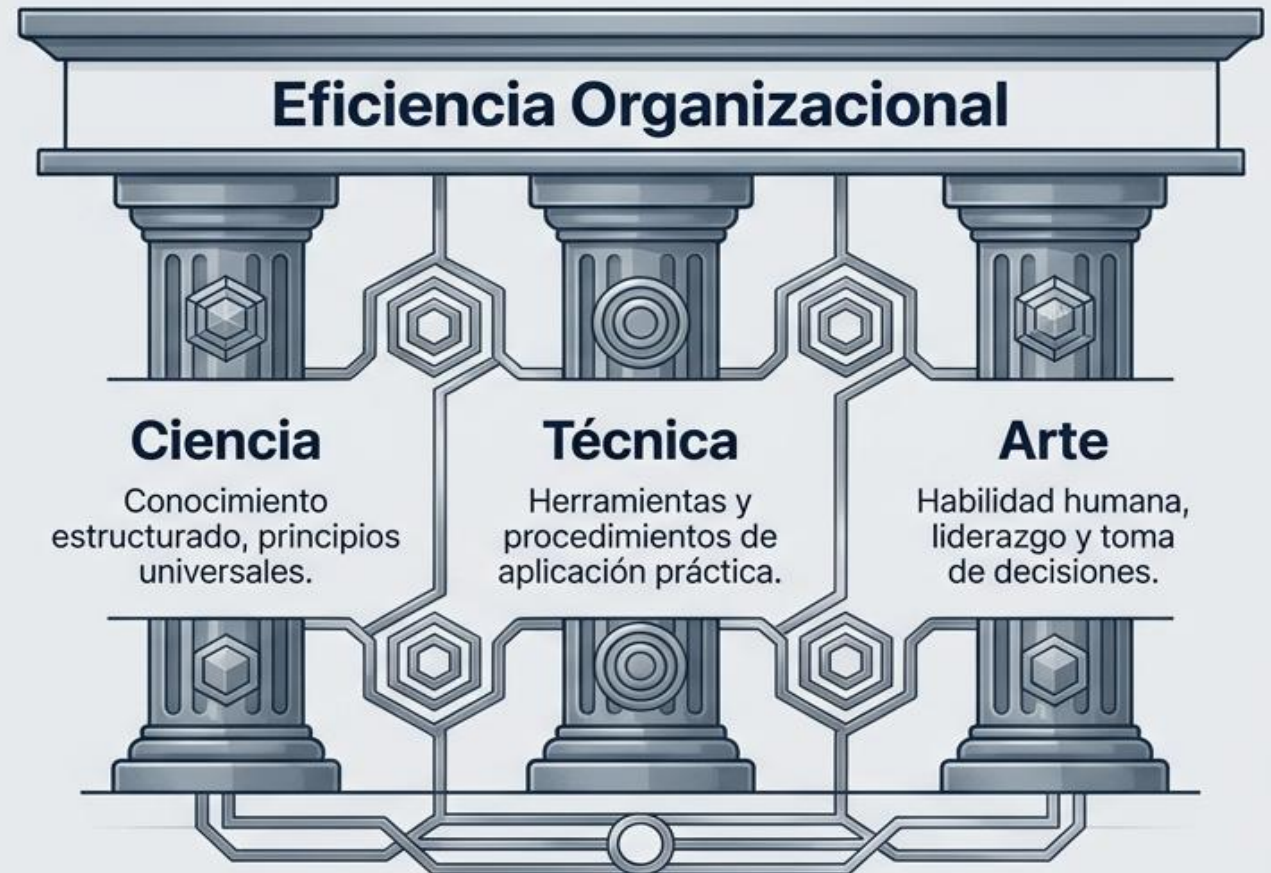
FCA

PROCESO ADMINISTRATIVO



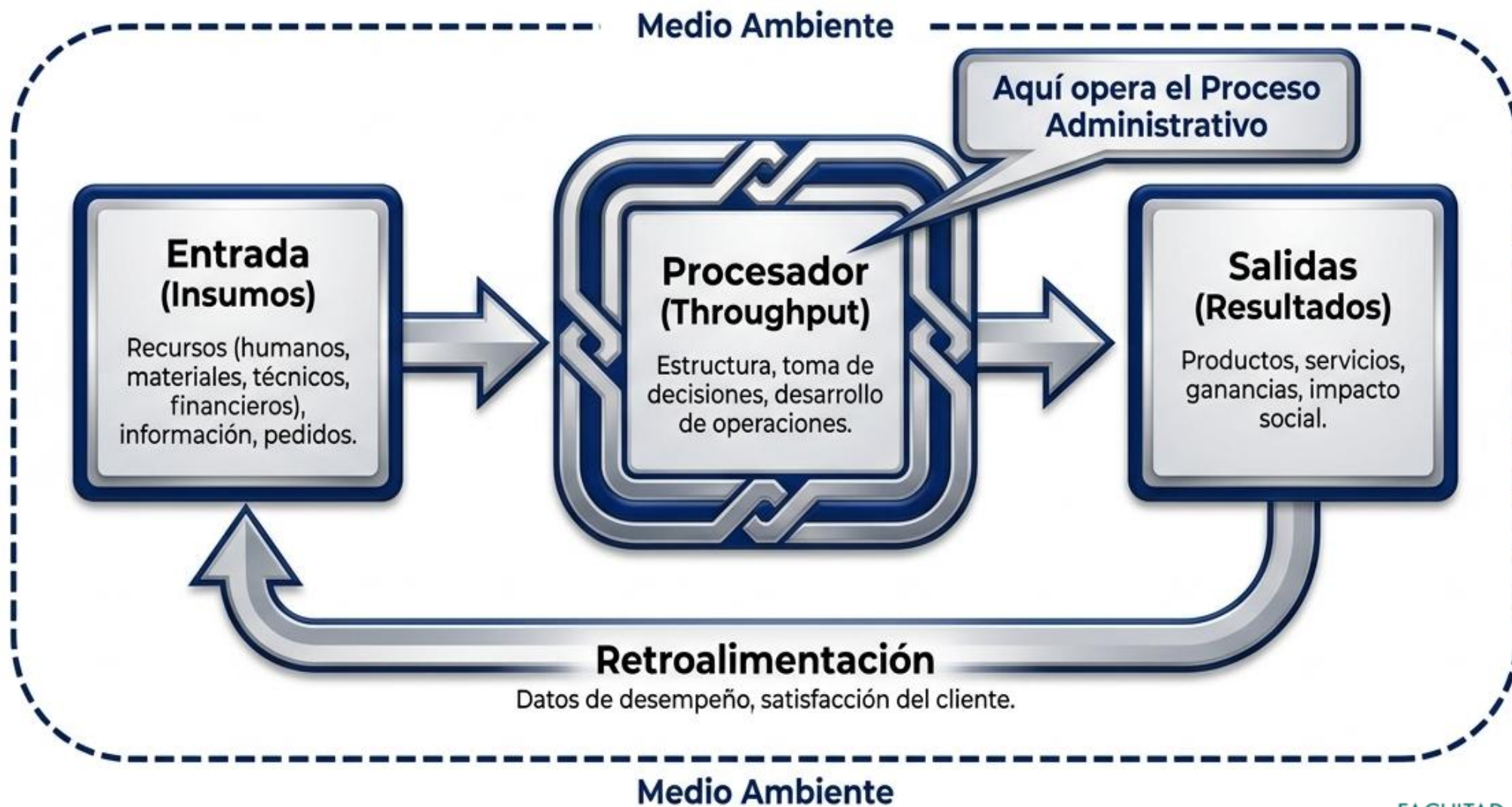
Más Allá de la Intuición: La Naturaleza de la Administración

Proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de una organización formal para lograr sus objetivos a través de otros.

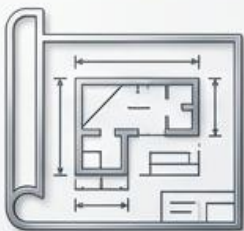


La administración minimiza el riesgo y el azar; transforma el esfuerzo colectivo en resultados predecibles.

El Ecosistema Empresarial: La Organización como Sistema Abierto



Los 14 Principios de Henri Fayol



Principios Estructurales

- **División del trabajo:** Especialización para la eficiencia.
- **Autoridad y responsabilidad:** Poder de decidir y el deber de rendir cuentas.
- **Unidad de mando:** Un solo jefe para cada subordinado.
- **Unidad de dirección:** Un solo plan para un mismo objetivo.
- **Centralización / Cadena escalar:** Flujo jerárquico y retención del control.



Principios Humanos y Relacionales

- **Disciplina:** Respeto y obediencia a las normas.
- **Equidad:** Justicia y benevolencia.
- **Estabilidad del personal:** Reducción de la rotación.
- **Iniciativa:** Fomento de la capacidad creativa.
- **Solidaridad:** Espíritu de cuerpo y trabajo en equipo.
- **Subordinación:** El interés general sobre el individual.



Principios Operativos

- **Remuneración:** Compensación justa y equitativa.
- **Orden:** Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar.

El Ciclo Administrativo: 4 Fases, 1 Eje Central



Insight: Ninguna etapa existe en aislamiento. El proceso es simultáneo e interactivo en la gestión diaria.

El Diagnóstico previo: Premisas y Evaluación del Entorno



Premisas (Suposiciones futuras)

- **Internas:** Factores originados dentro de la empresa (ej. rotación de personal, capacidad instalada).
- **Externas:** Factores fuera del control de la empresa (Políticas, Legales, Económicas, Sociales, Tecnológicas).

Evaluación de la Empresa (FODA)



Takeaway: Una planeación sin investigación y diagnóstico es simplemente una suposición.

Fase 1: Planeación – Diseñando el Futuro

Determinar los resultados deseados, evaluar cursos alternos de acción y seleccionar la decisión más adecuada para minimizar riesgos.

Misión / Visión

Propósito amplio e identidad futura.

Objetivos

Resultados medibles en tiempo y área.

Estrategias

Caminos o formas de acción para lograr objetivos.

Políticas

Criterios o lineamientos para la toma de decisiones.

Programas

Secuencia de actividades y tiempos (cronogramas).

Presupuestos

Planes cuantificados; la realidad financiera (la base más rígida).

MISSION

Misión:

Describe la actividad o función básica de producción o servicio que desarrolla la empresa y que es la razón de su existencia; expone a lo que se dedica la empresa.

Visión:

Expresa las aspiraciones futuras y fundamentales de cualquier tipo de empresas o, en otras palabras, es la proyección a futuro de las mismas.

VISION

Objetivos:

Representan los resultados que la empresa espera obtener; son fines por alcanzar, establecidos cuantitativamente y determinados para realizarse transcurrido un tiempo específico.

VALU

Estrategia:

Cursos de acción general o alternativas que señalan la dirección a seguir y el empleo general de los recursos para lograr los objetivos en las condiciones más ventajosas

Los Programas: La Secuencia y el Tiempo

- Los programas se definen como esquemas que establecen la **secuencia de actividades específicas** para alcanzar los objetivos y el tiempo requerido para cada una de sus partes.

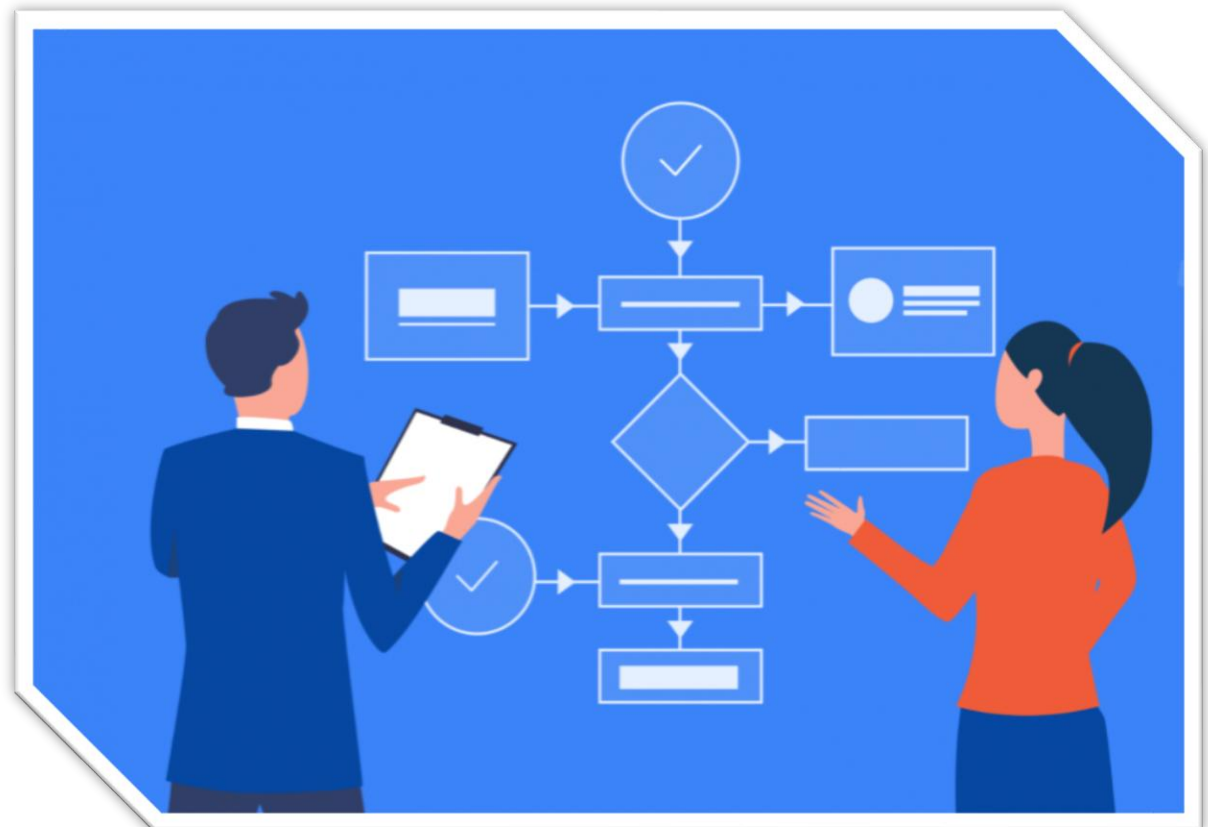
QuestionPro

Diagrama de Gantt



Los Procedimientos

- Establecen la **secuencia cronológica y el orden de las actividades específicas** que deben seguirse para realizar un trabajo repetitivo



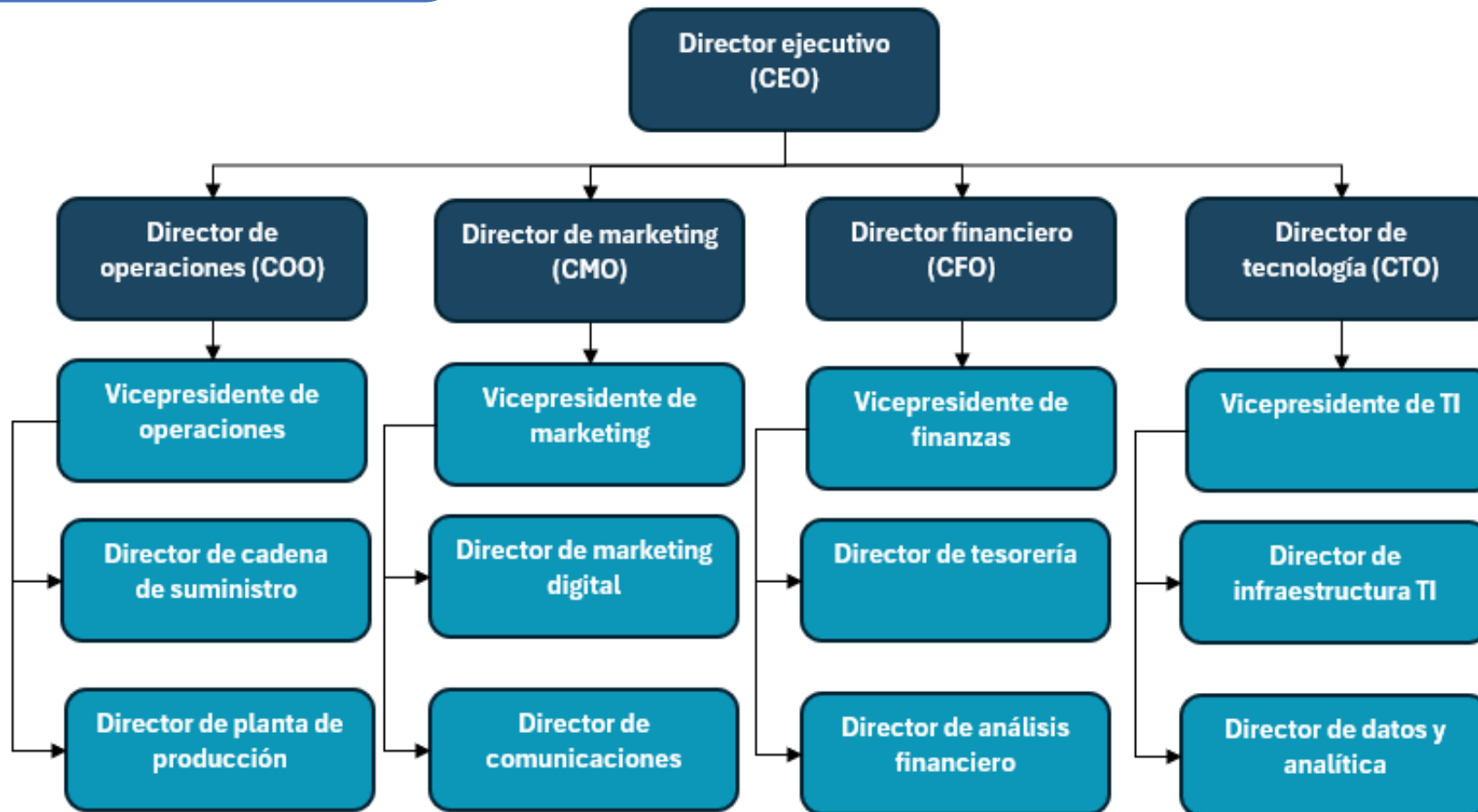
Fase 2: Organización - Estructurando los Recursos

Establecimiento de la estructura necesaria para la coordinación racional de las actividades, simplificando las funciones del grupo social.



Organigrama:

- es la representación gráfica de la estructura de una empresa u organización.

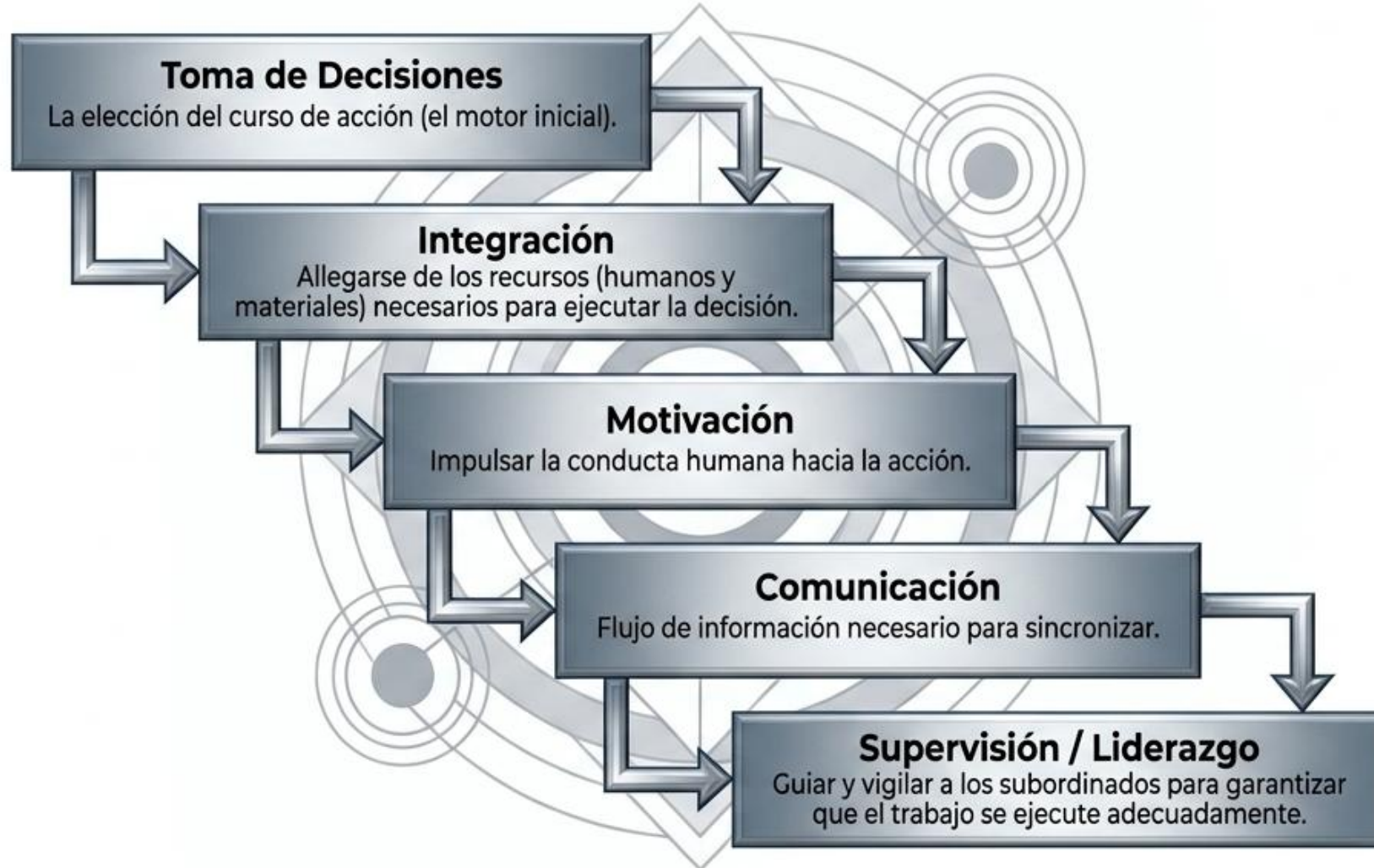


Matriz de Tipología Organizacional

	Lineal o Militar	Funcional (Taylor)	Matricial
Concepto Clave	Autoridad concentrada en una sola persona.	División del trabajo por especialidad funcional.	Combinación de departamentalización por funciones y por proyectos.
Cadena de Mando	Descenso directo e irrompible.	Múltiples supervisores especializados.	Doble flujo de autoridad (Jefe de función y Jefe de proyecto).
Ventaja Principal	Disciplina estricta, decisiones rápidas.	Alta especialización, mayor eficiencia técnica.	Optimización de recursos en proyectos complejos.
Desventaja	Rigidez, dependencia total de un líder.	Posible pérdida de unidad de mando, confusión.	Potencial de fricción entre gerentes y lucha de poder.

Fase 3: Dirección – Liderando la Acción

La ejecución de los planes a través de la estructura organizacional, impulsada por la motivación, la comunicación **y el liderazgo del factor humano**.



El Núcleo de la Dirección: Decisión y Resolución



La Toma de Decisiones

- Dirigir es, inherentemente, elegir. Implica identificar el problema, analizar alternativas, evaluar costos/beneficios y seleccionar la mejor opción bajo presión.



El Conflicto como Oportunidad

- Los principios de dirección enseñan que el conflicto no debe suprimirse u ocultarse, sino resolverse en el momento en que surge.

- Un conflicto resuelto correctamente obliga al administrador a encontrar nuevas estrategias, operando como un catalizador para la innovación y la mejora organizacional.

Integración:

- Función a través de la cual el administrador elige y se allega de los recursos necesarios para poner en marcha las decisiones previamente establecidas en la planeación y la organización



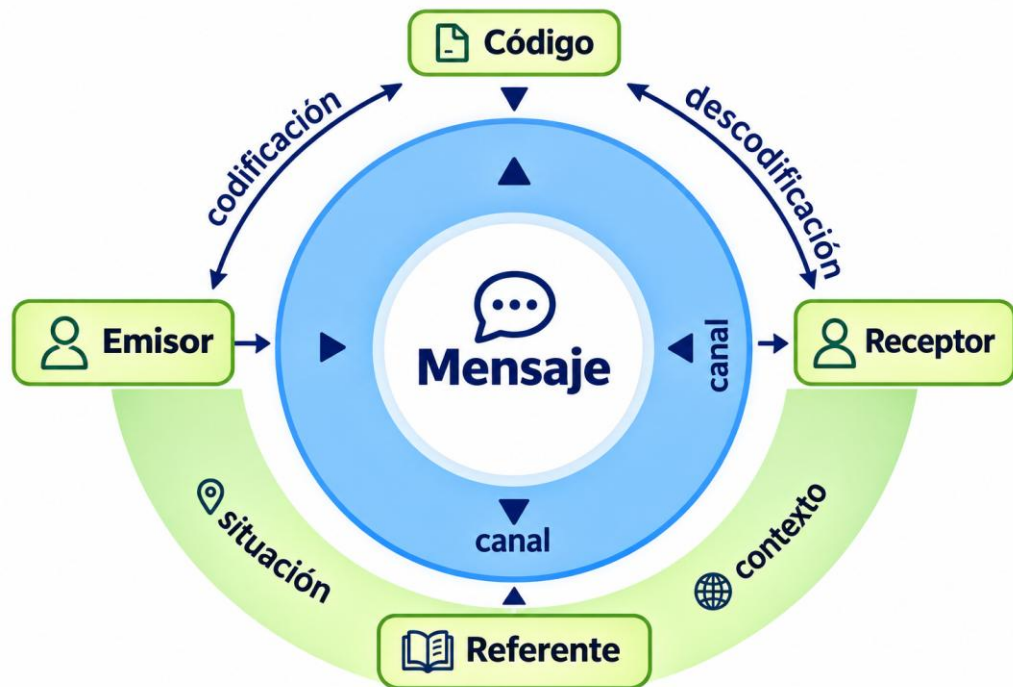
Motivación:

- Proceso de estimular a los empleados para que actúen de manera que se alcancen los objetivos de la organización y, al mismo tiempo, se satisfagan sus propias necesidades



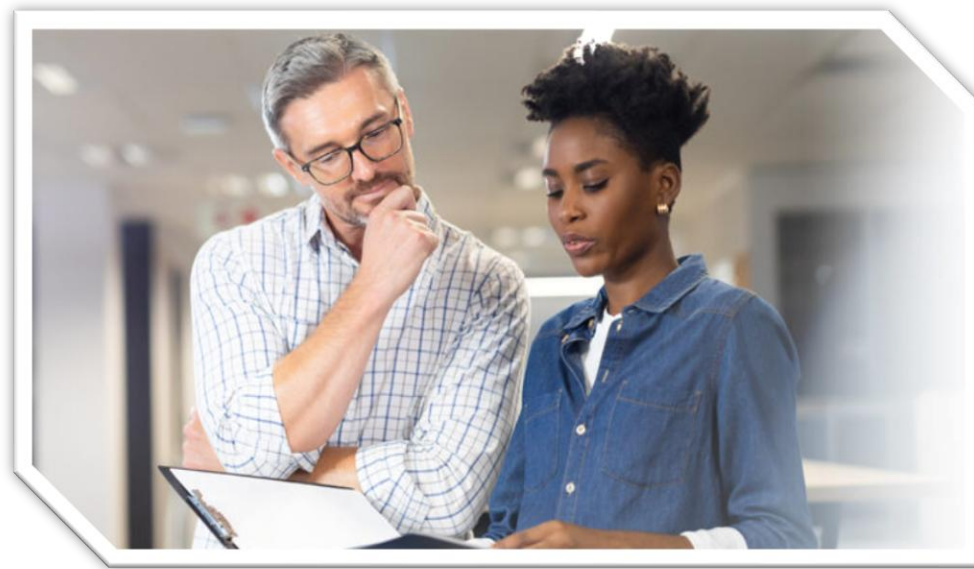
Comunicación:

- “Proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social”



Supervisión/Liderazgo:

- Guía y vigilancia de los subordinados en el nivel operativo para asegurar que las actividades se realicen adecuadamente



Fase 4: Control – Asegurando los Resultados

La evaluación y medición de la ejecución de los planes, con el fin de **detectar y prevenir** desviaciones, para establecer las **medidas correctivas** necesarias.

1. Establecimiento de

Estándares: Unidades de medida que sirven como modelo, guía o patrón (tiempo, dinero, calidad).

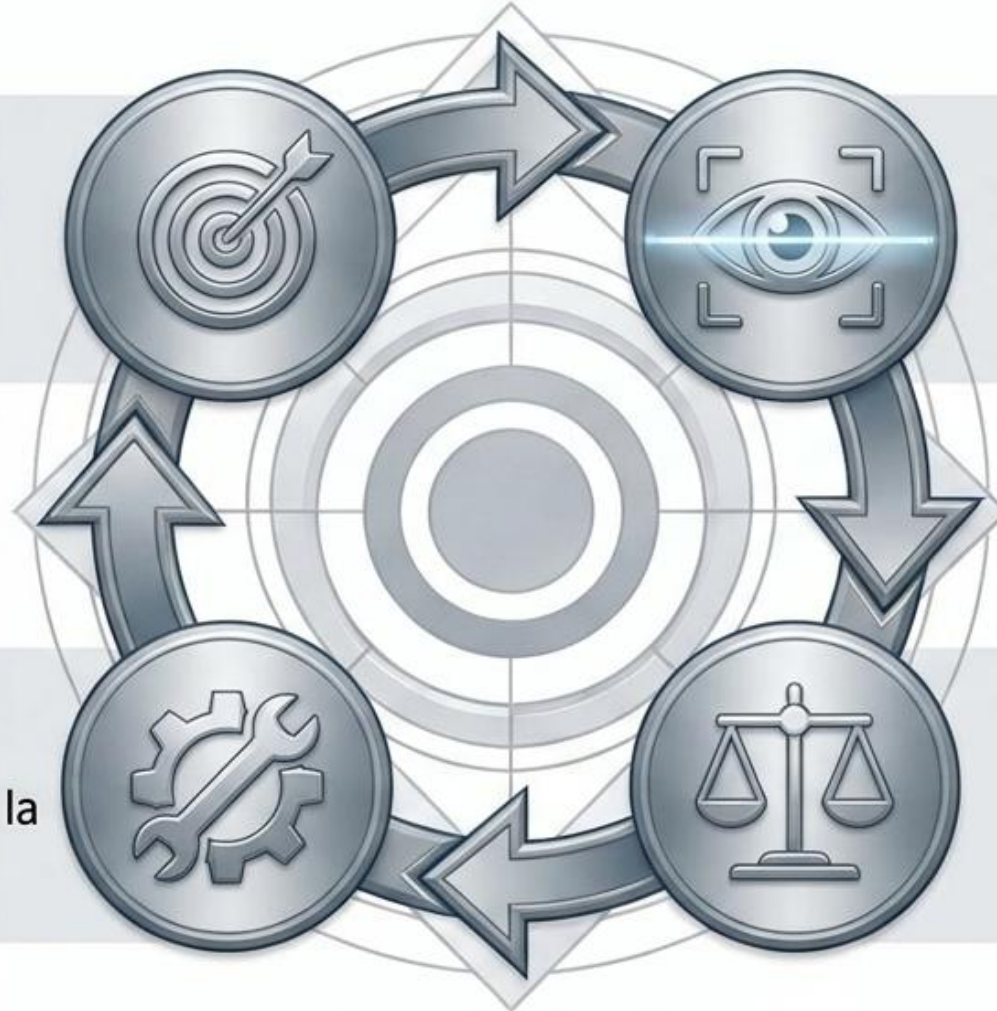
2. Medición de Resultados:

Monitoreo del desempeño real de la organización.

3. Comparación: Contraste del desempeño real con los estándares fijados para identificar irregularidades o desviaciones.

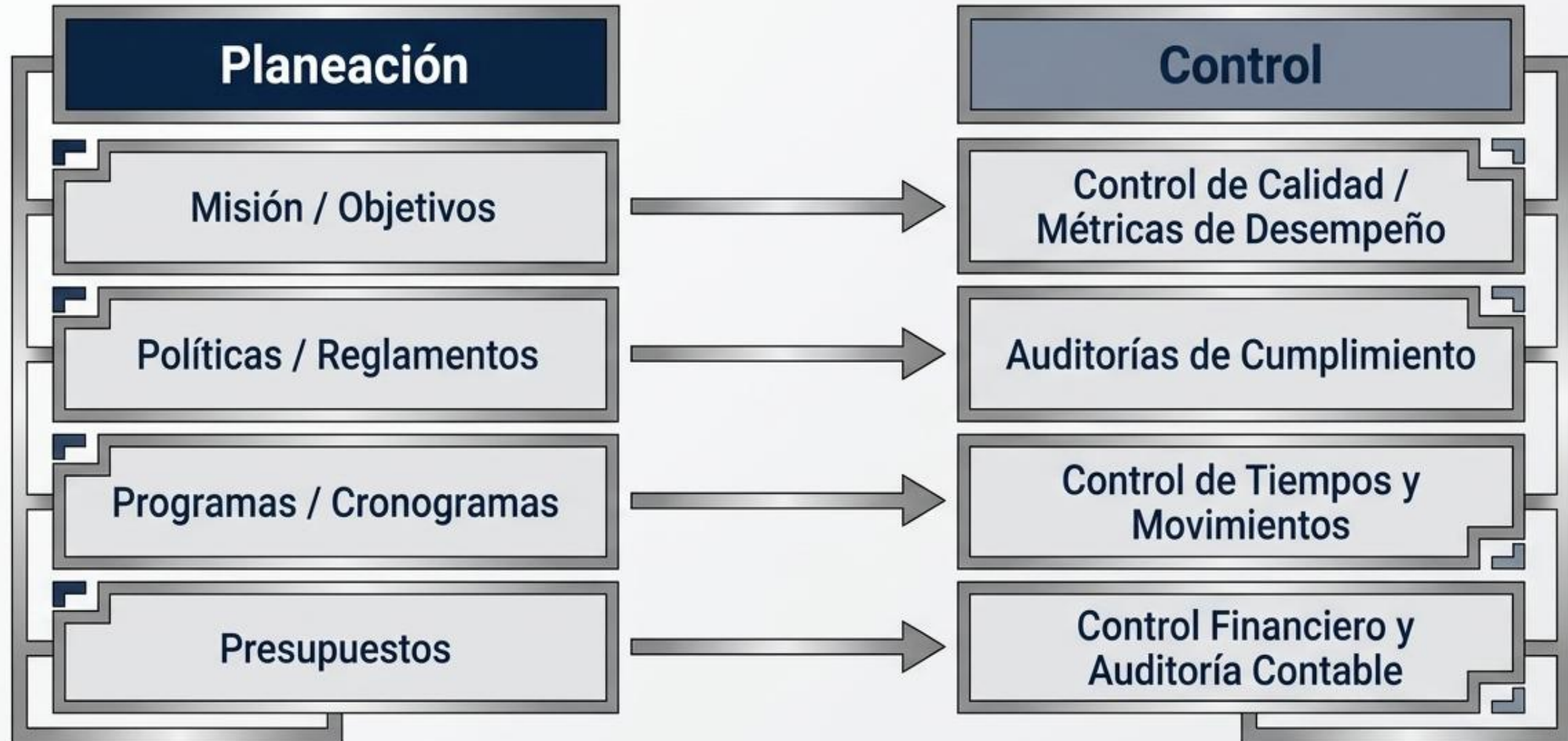
4. Acción Correctiva:

Ejecución de ajustes para devolver las operaciones a la normalidad (la esencia del control).



El Espejo Administrativo: Alineando Planeación y Control

Los estándares en la etapa de control son exactamente los mismos modelos fijados durante la planeación. El control no existe sin un plan previo.



Síntesis Estructural del Proceso Administrativo

	Planeación	Organización	Dirección	Control
Pregunta Clave	¿Qué se va a hacer?	¿Cómo se va a hacer?	Ver que se haga.	¿Cómo se realizó?
Enfoque Principal	El futuro y las ideas.	La estructura y los recursos.	Las personas y la acción.	Los datos y los resultados.
Resultado Clave (Entregable)	Objetivos, Estrategias, Presupuestos.	Organigramas, Manuales, Procedimientos.	Decisiones, Órdenes, Equipos Motivados.	Reportes, Métricas, Acciones Correctivas.

El Bucle Infinito: La Mejora Continua



Retroalimentación (Feedback)

A través del control, la información del desempeño real regresa al sistema. No marca un final, sino el inicio de un nuevo ciclo administrativo más inteligente.

Evolución Constante

La administración no es un evento lineal; es un motor orgánico. Las correcciones de hoy se convierten en las premisas y objetivos de la planeación de mañana, garantizando la supervivencia y el crecimiento de la empresa en un entorno dinámico.

Liderazgo en la Administración

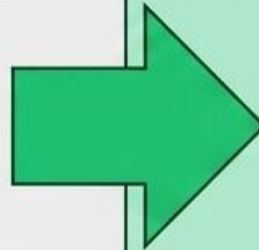


El Puente Hacia la Ejecución

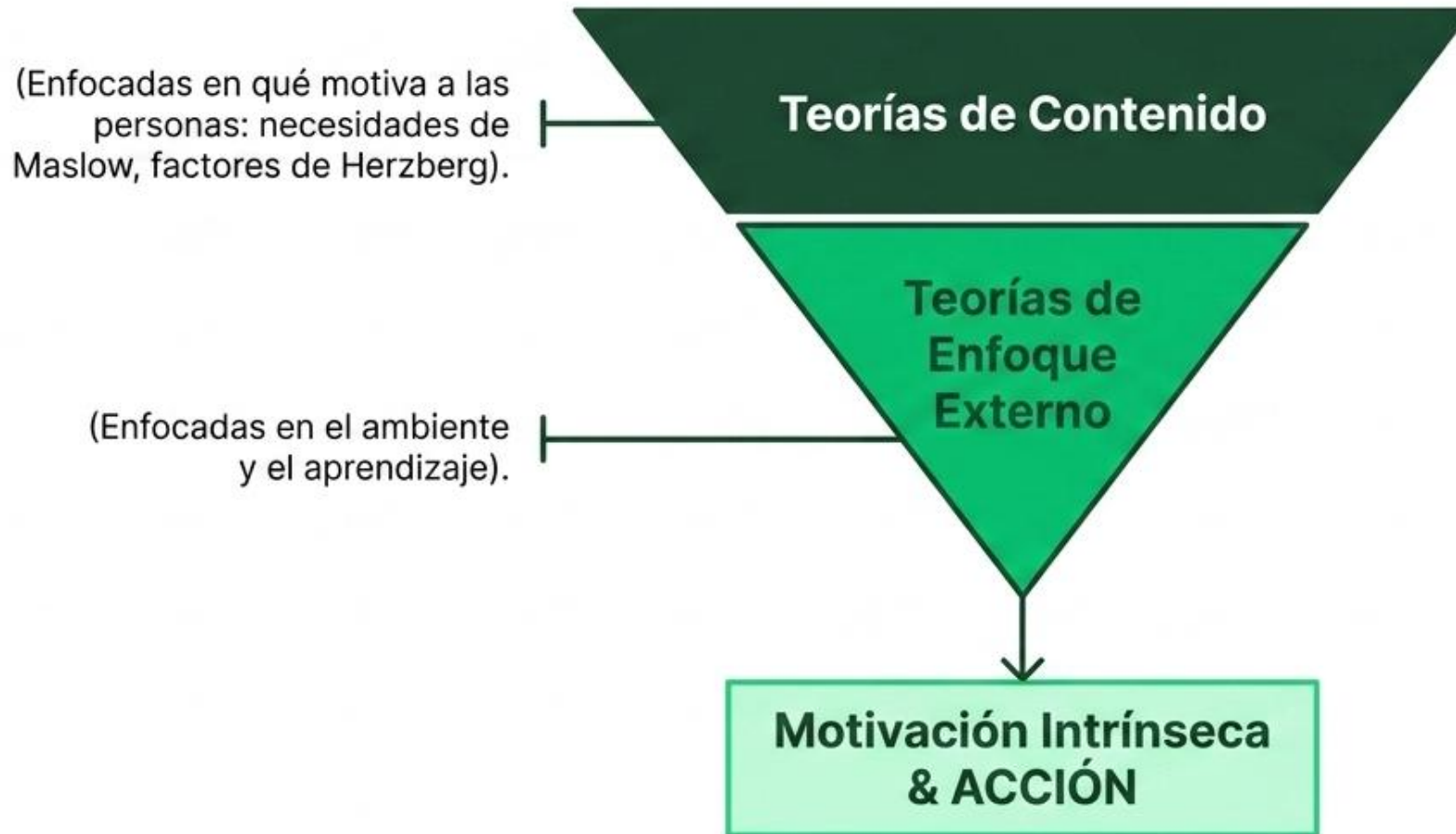


El Cambio de Paradigma: Fundamentos del Comportamiento

ENFOQUE CLÁSICO	ENFOQUE HUMANISTA (CONDUCTUAL)
Énfasis: Tarea y Estructura.	Énfasis: Las Personas.
Concepto: Homo Economicus (El ser humano motivado exclusivamente por recompensas salariales).	Concepto: Homo Socialis (El ser humano como animal social dotado de necesidades gregarias).
Visión: El individuo como un engranaje aislado de la máquina.	Visión: El individuo guiado por dinámicas de grupo, felicidad social y reconocimiento.



Motivación



El administrador moderno abandona la dialéctica tradicional de "recompensa y castigo" por el entendimiento profundo de los mecanismos conductuales.

Dos Estilos Gerenciales: Teoría X vs. Teoría Y



Teoría X



Teoría Y

Premisa Básica

El ser humano promedio evita el trabajo por naturaleza.

El esfuerzo en el trabajo es tan natural como jugar o descansar.

Mecanismo de Control

Las personas deben ser coaccionadas, controladas y amenazadas.

Las personas ejercerán autodirección y autocontrol si están comprometidas con los objetivos.

Liderazgo Resultante

Estilo controlador, rígido y desconfiado.

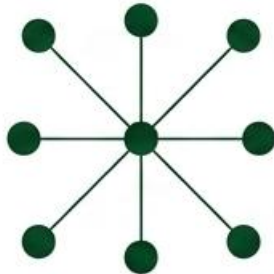
Estilo participativo, delegador y enfocado en el desarrollo.

La Red de Comunicación



La comunicación efectiva es el fluido vital de la organización.
Cualquier falla desvirtúa el logro de objetivos.

Red en Rueda



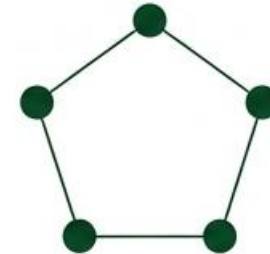
Rapidez: Rápida
Exactitud: Buena
Moral: Muy baja

Red en Cadena



Rapidez: Rápida
Exactitud: Buena
Moral: Baja

Red en Círculo



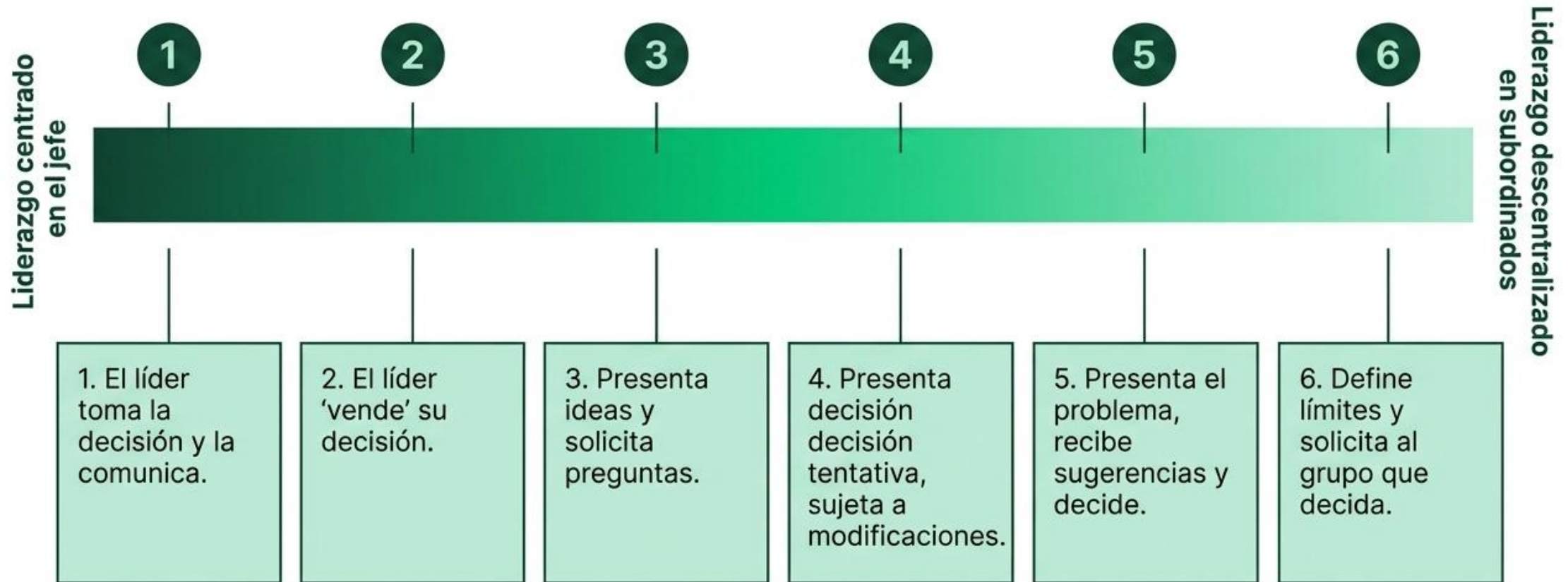
Rapidez: Lenta
Exactitud: Poca
Moral: Muy alta

La Cúspide de la Dirección



El Espectro del Liderazgo Situacional

El liderazgo no es absoluto; fluctúa según las fuerzas del administrador, el equipo y la situación.



Mapeo Bidimensional: El Grid de Blake y Mouton x



Desarrollo Organizacional (DO): Dirigir el Cambio

La dirección moderna debe ser flexible para sobrevivir en ambientes turbulentos.



La organización es un sistema de constante intercambio con el ambiente.

Para adaptarse dinámicamente, no basta con cambiar el organigrama estructural.

El verdadero cambio ocurre en la conducta, la cultura y las relaciones interpersonales de los individuos y grupos.

ÉXITO ORGANIZACIONAL

Toma de Decisiones
Racionales
(Eficiencia técnica y
y estratégica)

Redes de
Comunicación
(Flujo exacto y rápido
de la información)

Liderazgo
Participativo
(Entendimiento profundo
del Homo Socialis)

La administración es una dualidad: exige el rigor de una ciencia exacta y la empatía de una ciencia humanística. El líder hace productivos los valores de las personas en beneficio de un propósito común.

GRACIAS

FACULTAD DE
CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN

FCA

Material elaborado por: Dr. Miguel Ángel González García

Fuentes:

Fundamentos de Administración Münch Galindo, L., & García Martínez, J. G. (2012). *Fundamentos de administración* (9.a ed.). Editorial Trillas

Introducción a la Teoría General de la Administración Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7.a ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores

Parte de esta presentación fue desarrollada utilizando Google NotebookLM como herramienta de apoyo para el análisis de documentos, síntesis de ideas principales y estructuración del contenido. La revisión, validación de datos y presentación final fueron realizadas por el autor.