

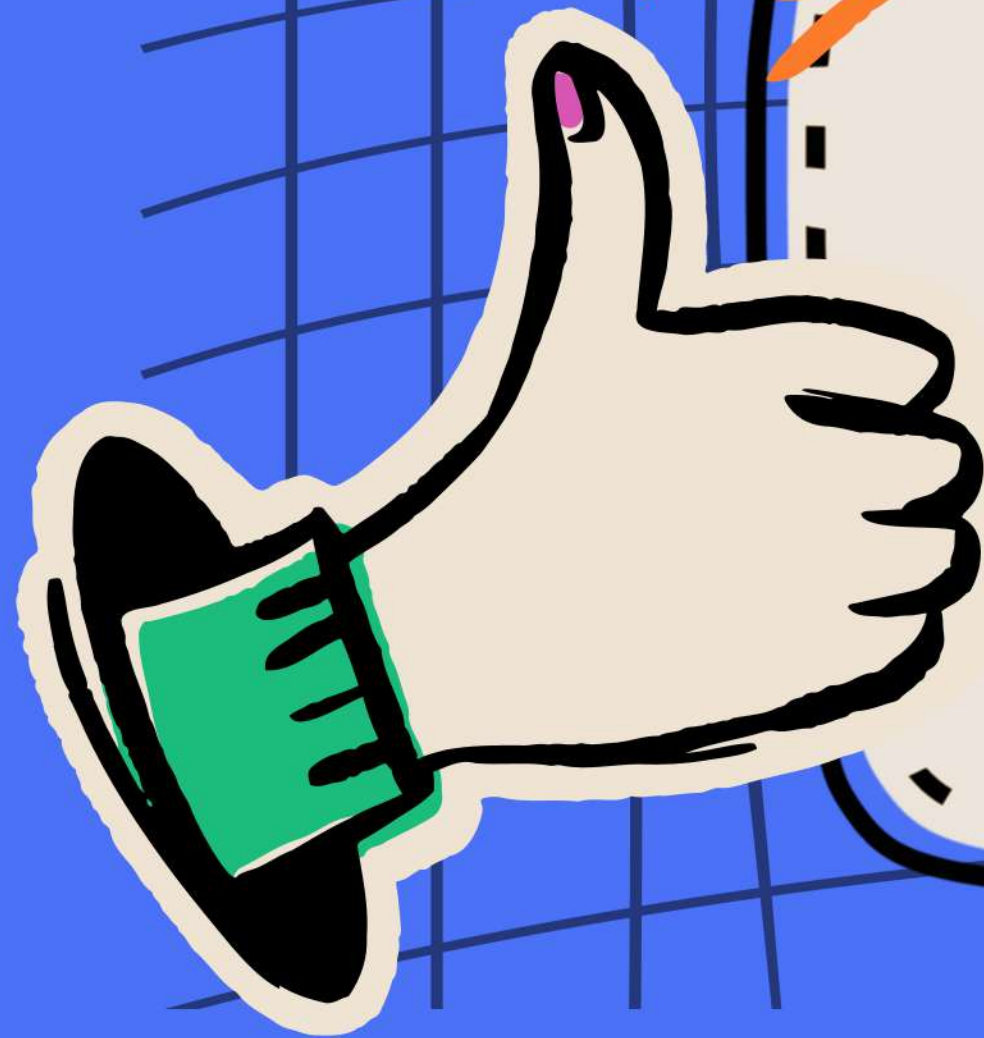


CREATIVO

con estos consejos

PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS

A continuación, se presentan los principios administrativos esenciales, basados en la teoría de Henri Fayol, quien los desarrolló para garantizar la eficiencia en la gestión de las organizaciones. Estos principios se han convertido en una guía universal para administradores de todo tipo de instituciones.



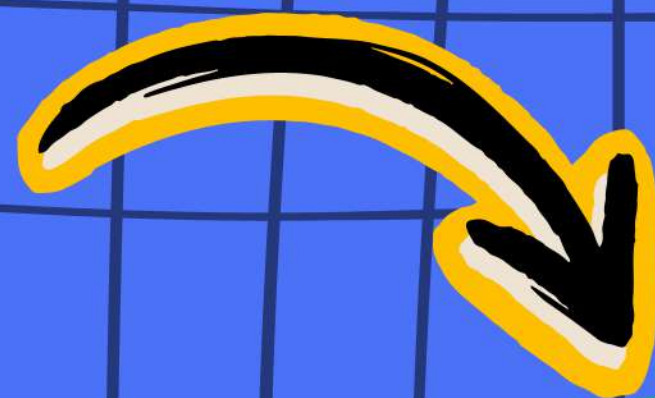
DIVISIÓN DEL TRABAJO

1

Este principio sugiere que las tareas deben distribuirse entre los miembros de la organización según sus habilidades y conocimientos, lo que mejora la especialización y eficiencia.

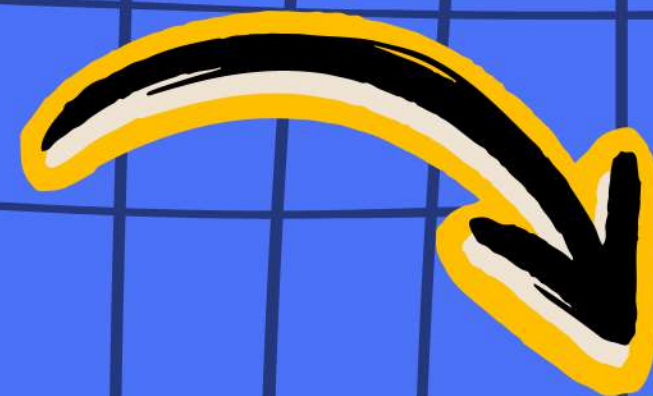
Ejemplo: En una línea de producción, cada operario se enfoca en una tarea específica, como ensamblaje o control de calidad.

AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD



La autoridad es el derecho a dar órdenes, mientras que la responsabilidad es el deber de cumplir con las tareas asignadas. Ambos deben estar equilibrados para un desempeño adecuado.
Ejemplo: Un supervisor tiene la autoridad para delegar tareas y, al mismo tiempo, es responsable de los resultados del equipo.

UNIDAD DE MANDO



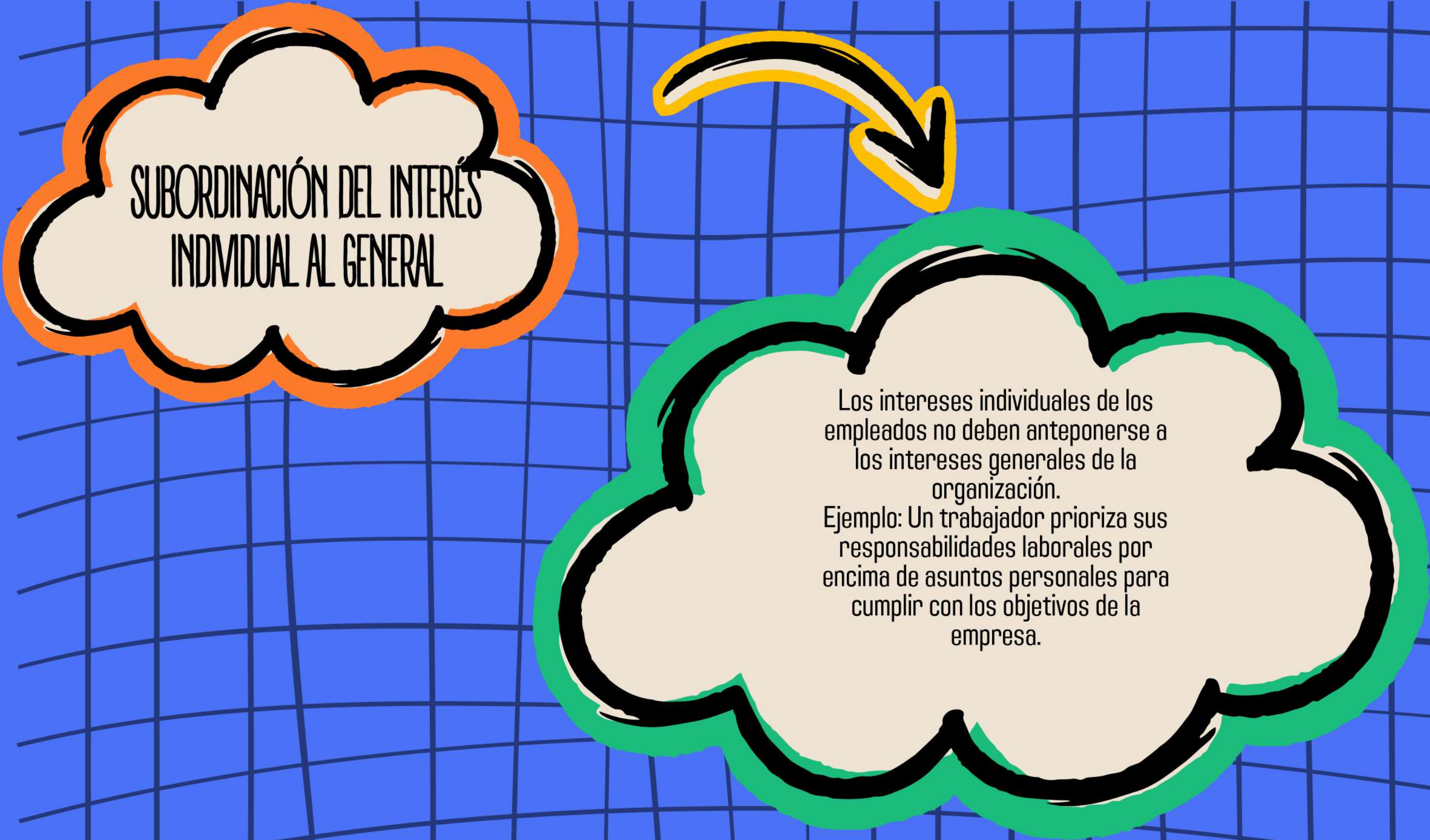
Cada empleado debe recibir órdenes de un solo superior para evitar confusión y conflictos en la ejecución de sus tareas.

Ejemplo: Un trabajador en el área de logística solo responde a su jefe inmediato, no a varios supervisores.

UNIDAD DE DIRECCIÓN

Todas las actividades que persiguen el mismo objetivo deben seguir un solo plan y estar bajo la dirección de un líder.

Ejemplo: En una empresa, el lanzamiento de un nuevo producto sigue una estrategia clara dirigida por el gerente de marketing.



SUBORDINACIÓN DEL INTERÉS INDIVIDUAL AL GENERAL

Los intereses individuales de los empleados no deben anteponerse a los intereses generales de la organización.

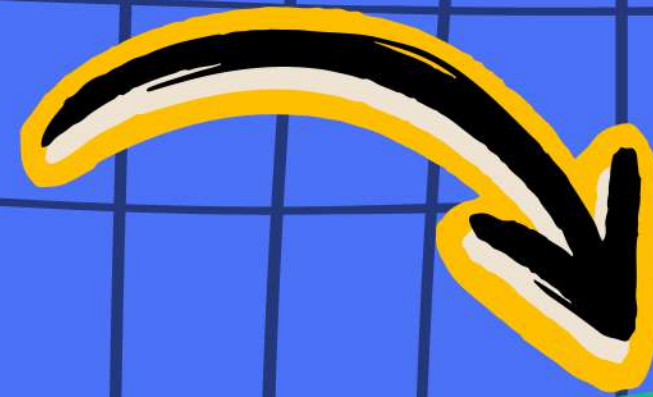
Ejemplo: Un trabajador prioriza sus responsabilidades laborales por encima de asuntos personales para cumplir con los objetivos de la empresa.

REMUNERACIÓN JUSTA

El salario y las compensaciones deben ser justos para garantizar la motivación y el bienestar de los empleados.

Ejemplo: Una empresa implementa bonificaciones por desempeño para motivar a sus trabajadores.

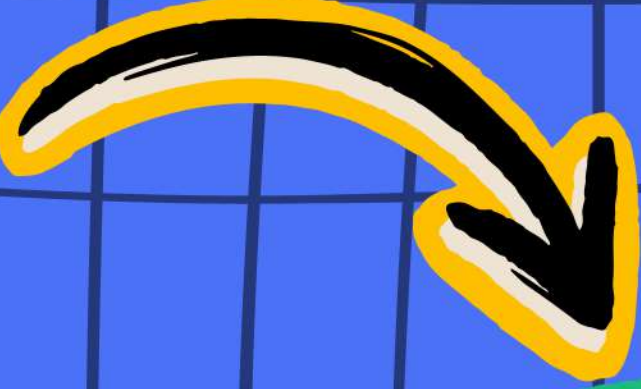
CENTRALIZACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN



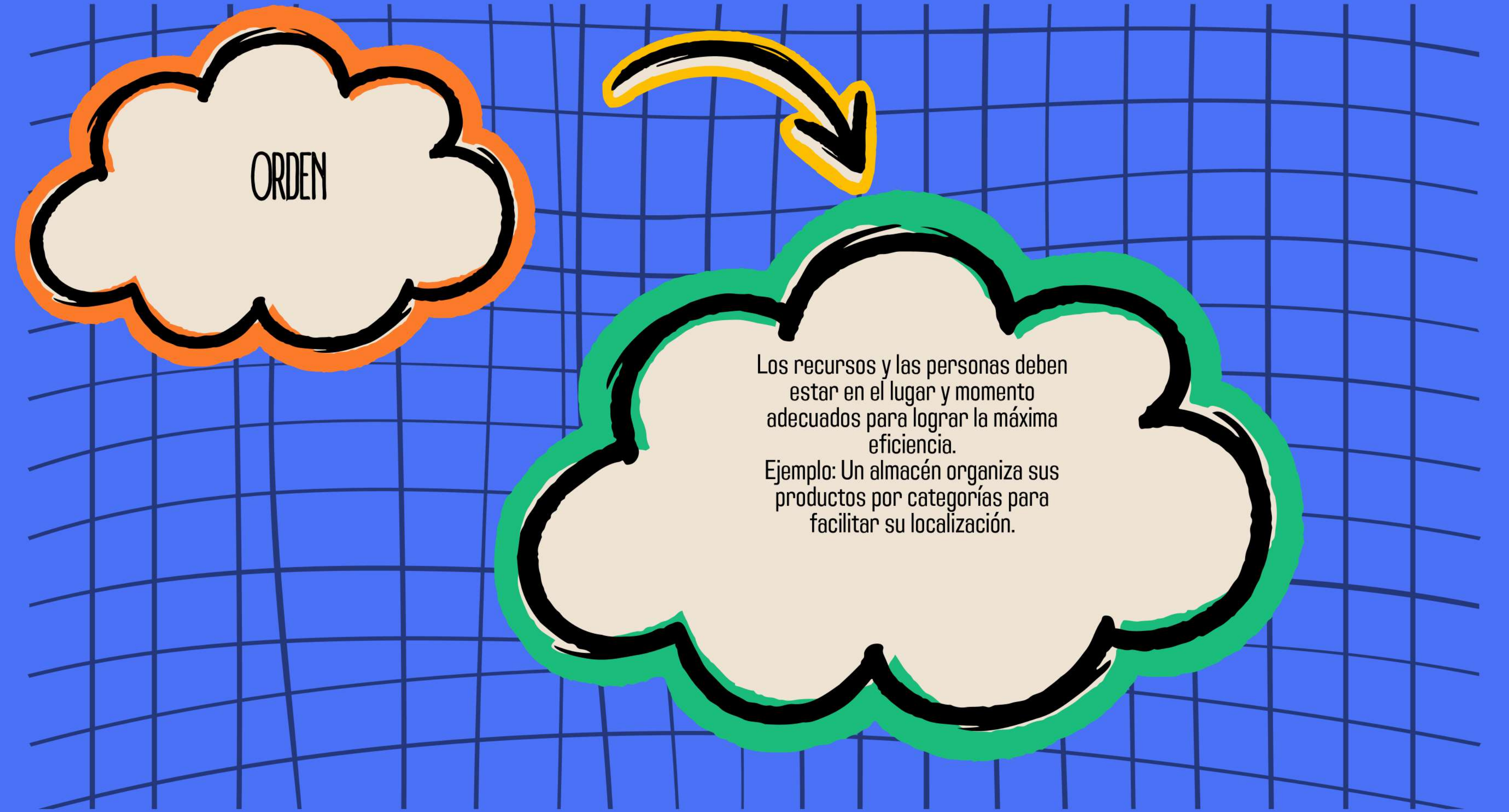
La toma de decisiones puede concentrarse en la alta dirección (centralización) o delegarse a niveles inferiores (descentralización) según la estructura organizacional.

Ejemplo: En una multinacional, las decisiones estratégicas se toman en la sede central, mientras que las decisiones operativas se delegan a las sucursales.

JERARQUÍA



Debe existir una cadena clara de mando que asegure la comunicación y coordinación eficiente entre los distintos niveles de la organización. Ejemplo: Un organigrama muestra la estructura jerárquica desde la alta dirección hasta los empleados de base.

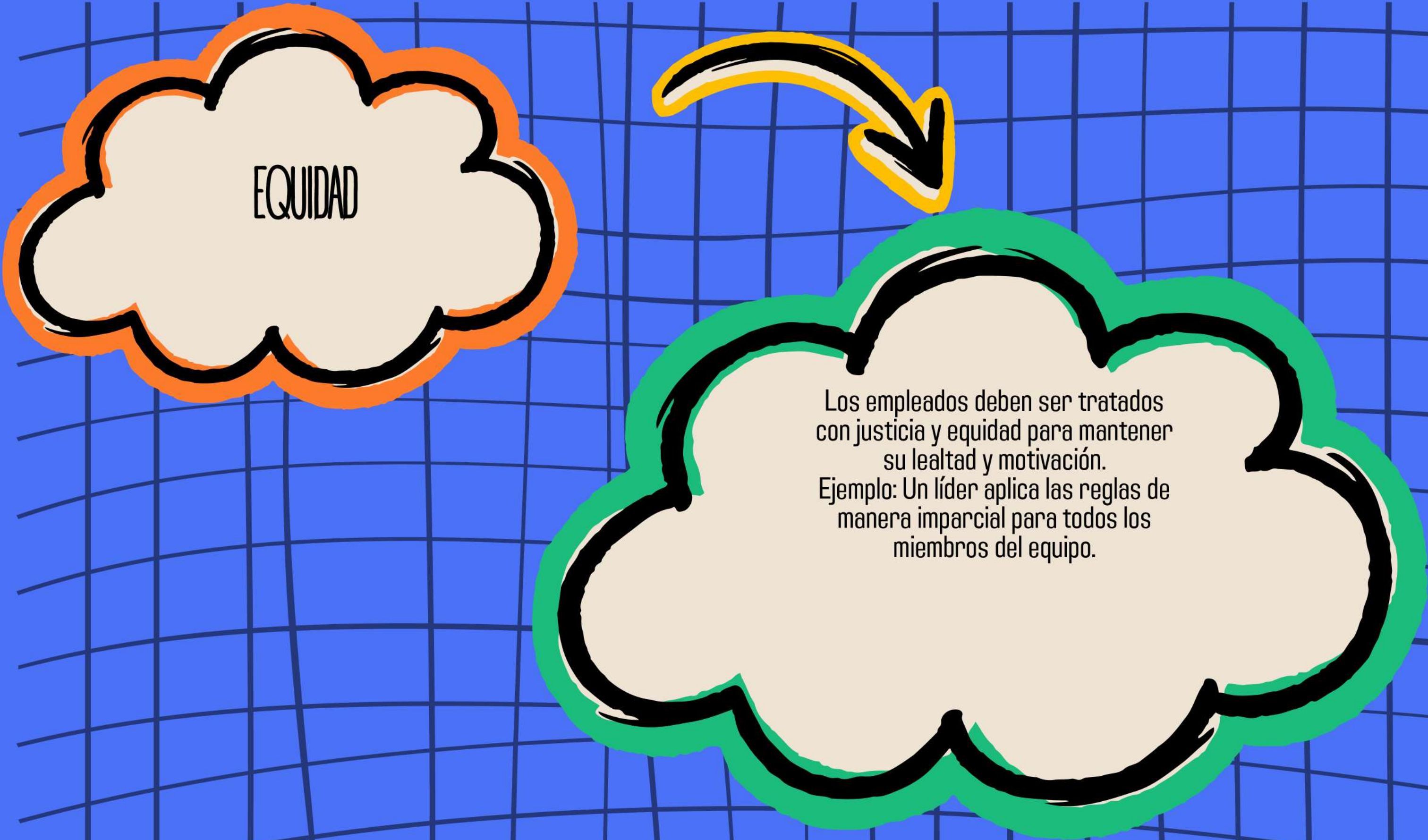


ORDEN

The diagram consists of two cloud-shaped boxes on a blue grid background. The top-left cloud is white with an orange border and contains the word 'ORDEN'. A yellow arrow with a black outline points from this cloud to a larger, bottom-right cloud. This second cloud is white with a green border and contains a paragraph of text and an example.

Los recursos y las personas deben estar en el lugar y momento adecuados para lograr la máxima eficiencia.

Ejemplo: Un almacén organiza sus productos por categorías para facilitar su localización.



A diagram on a blue background with a dark blue grid. It features two cloud-like shapes. The top-left cloud is white with a thick orange border and contains the word 'EQUIDAD'. A yellow arrow with a black outline points from this cloud to a larger, bottom-right cloud. The bottom-right cloud is white with a thick green border and contains a definition of equity in Spanish.

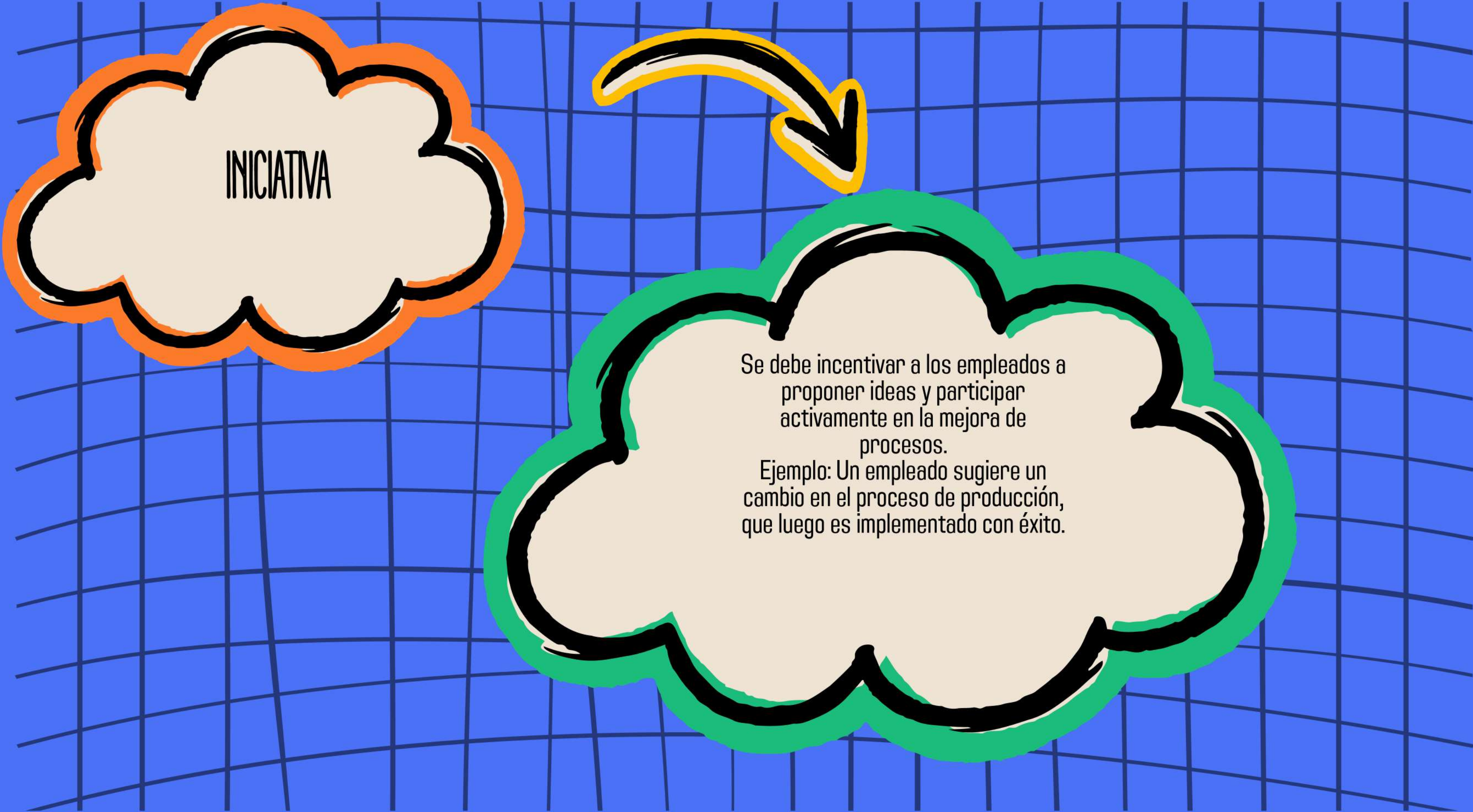
EQUIDAD

Los empleados deben ser tratados con justicia y equidad para mantener su lealtad y motivación.
Ejemplo: Un líder aplica las reglas de manera imparcial para todos los miembros del equipo.

ESTABILIDAD DEL PERSONAL

La alta rotación de personal perjudica la eficiencia; es importante fomentar la permanencia mediante condiciones laborales atractivas.

Ejemplo: Ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y estabilidad laboral aumenta la retención del personal.



INICIATIVA

The diagram consists of two cloud-shaped boxes on a blue grid background. The first cloud, on the left, has an orange border and contains the word 'INICIATIVA'. A yellow arrow with a black outline points from this cloud to a second, larger cloud on the right. The second cloud has a green border and contains text about incentivizing employees.

Se debe incentivar a los empleados a proponer ideas y participar activamente en la mejora de procesos.

Ejemplo: Un empleado sugiere un cambio en el proceso de producción, que luego es implementado con éxito.

Diagram illustrating the relationship between team spirit and team work. A cloud labeled 'ESPÍRITU DE CUERPO' (Team Spirit) is connected by a yellow arrow to a larger cloud containing text about team work.

ESPÍRITU DE CUERPO

Fomentar el trabajo en equipo y la unión entre los empleados mejora el ambiente laboral y la productividad.
Ejemplo: Organizar actividades de integración fortalece las relaciones entre los miembros del equipo.

ESTADO ACTUAL DE LA TEORÍA ADMINISTRATIVA

Refleja una evolución significativa desde los enfoques clásicos hacia perspectivas más complejas y adaptativas.

Las teorías modernas integran elementos de diversas disciplinas, y se adaptan a los cambios rápidos del entorno global, la digitalización, y las demandas sociales



DE LOS ENFOQUES RÍGIDOS A LA FLEXIBILIDAD Y AGILIDAD



Las teorías clásicas (como las de Taylor y Fayol) enfatizaban la eficiencia, la estandarización y las jerarquías. Sin embargo, las organizaciones actuales deben ser ágiles y flexibles para responder a los cambios rápidos del entorno.

Estado actual: Se promueve la eliminación de estructuras jerárquicas rígidas a favor de modelos

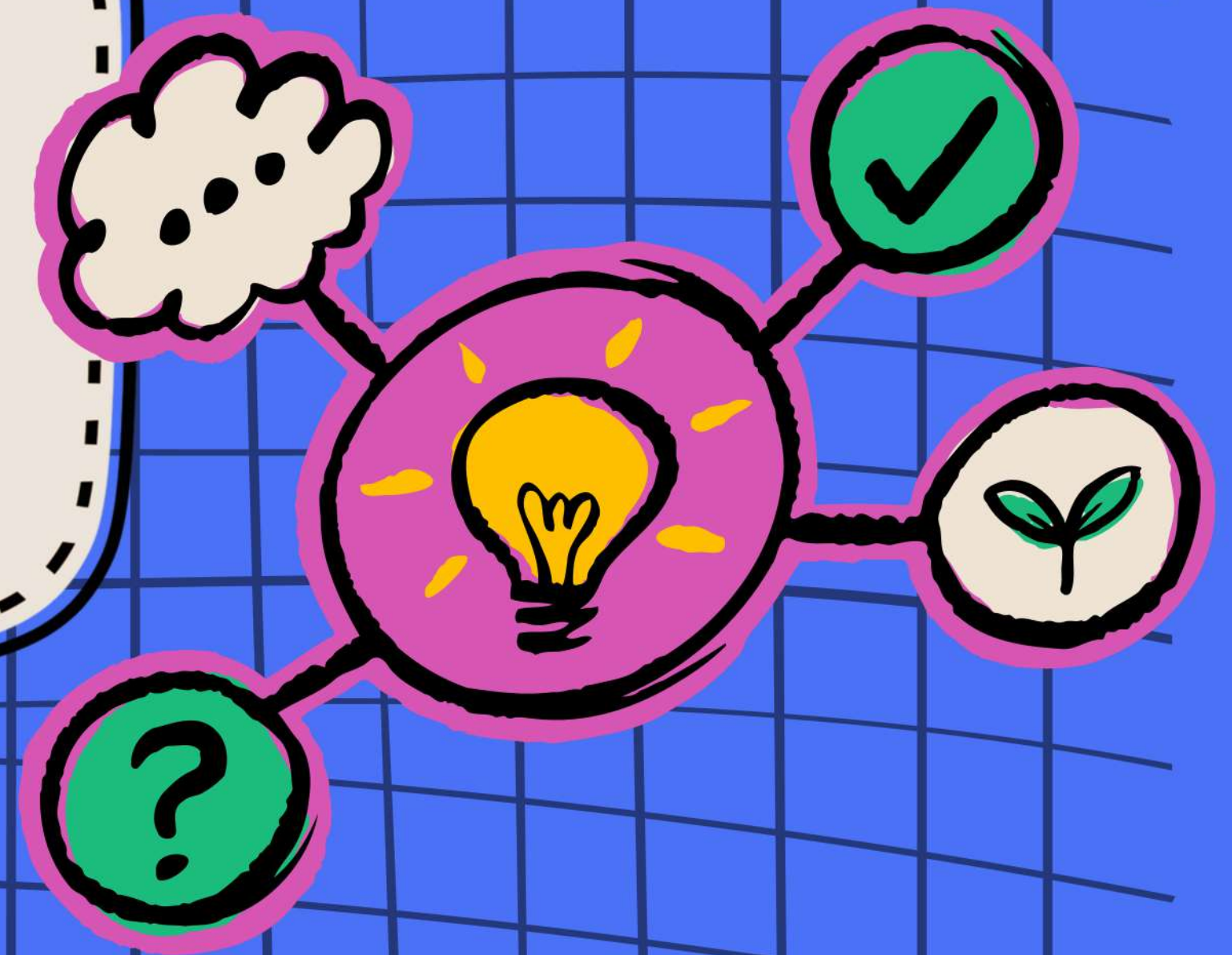
horizontales y flexibles, como las organizaciones ágiles, que fomentan la rapidez en la toma de decisiones.

Ejemplo: Empresas tecnológicas adoptan metodologías ágiles (como Scrum) para gestionar proyectos.

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La administración se ha visto influenciada por la tecnología. La inteligencia artificial, el análisis de datos (Big Data) y la automatización han transformado los procesos administrativos y la toma de decisiones.

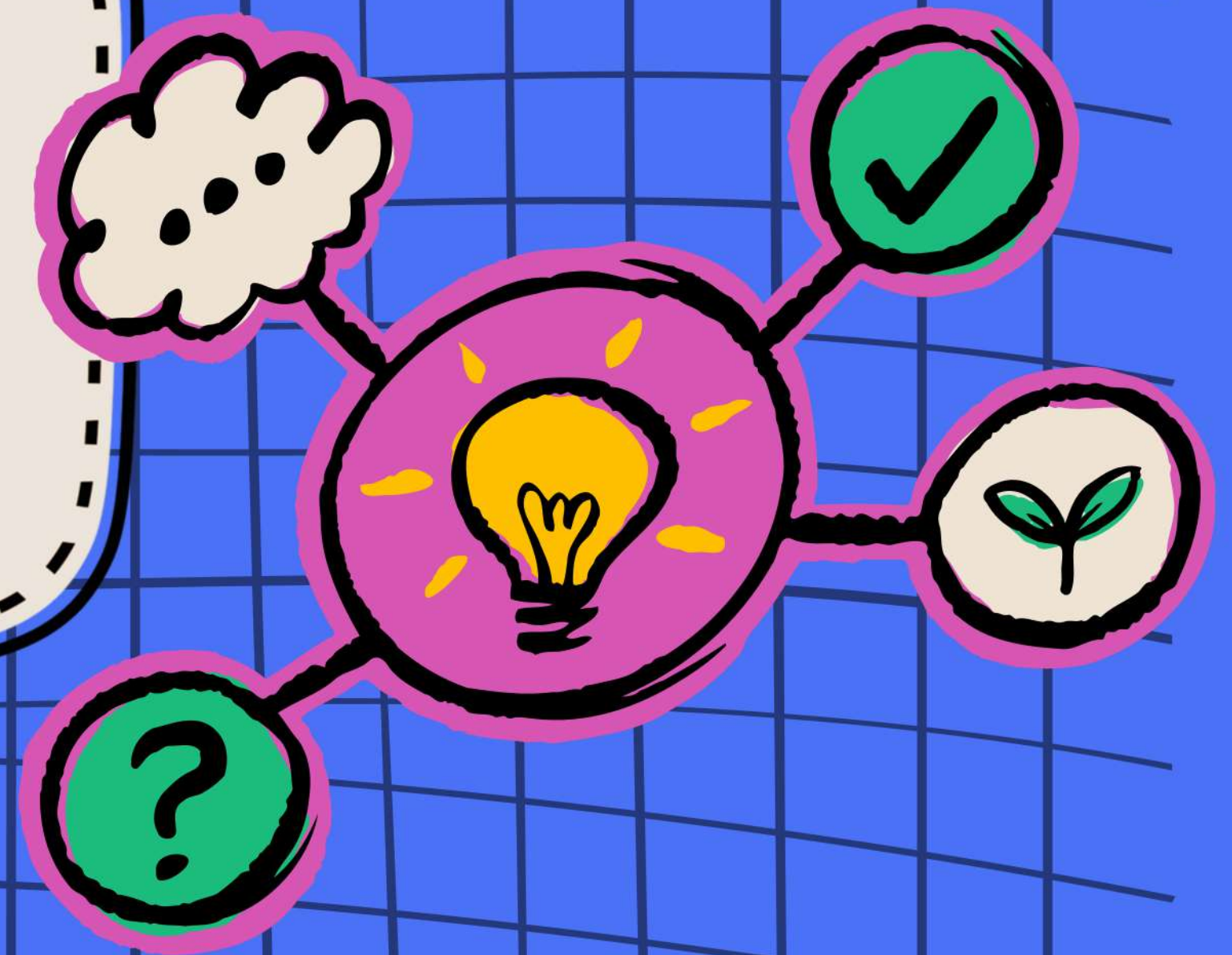
- Estado actual: La gestión está orientada a integrar herramientas digitales que optimicen los procesos y faciliten el trabajo remoto o híbrido. Las decisiones ahora se basan en datos en tiempo real.
- Ejemplo: Las empresas utilizan sistemas ERP y dashboards para monitorizar el rendimiento y tomar decisiones rápidamente.



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN BIENESTAR

La gestión de recursos humanos ha evolucionado hacia la promoción del bienestar, el desarrollo profesional y la conciliación entre trabajo y vida personal. La motivación ya no se basa únicamente en incentivos financieros, sino también en la creación de un entorno saludable.

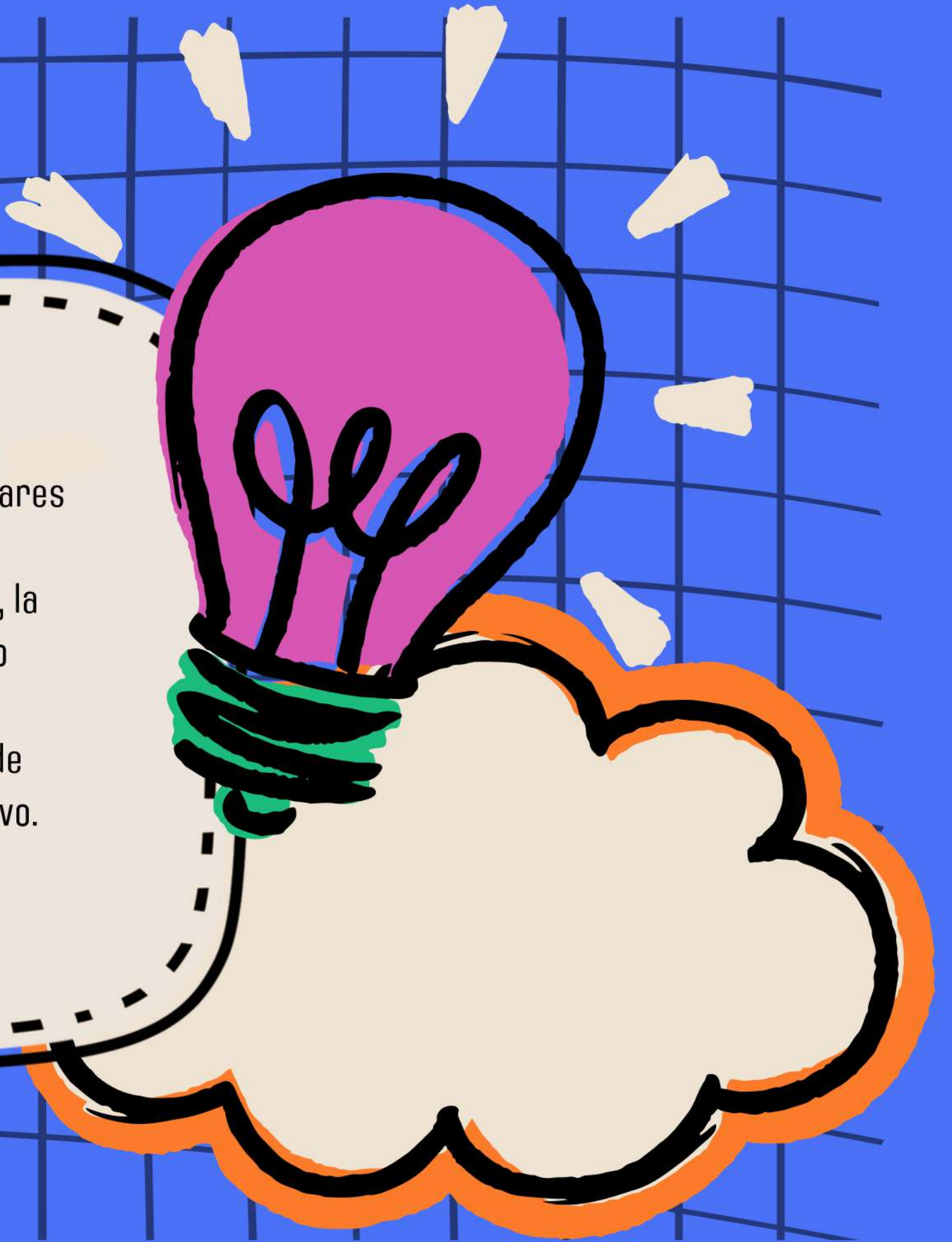
- Estado actual: Las organizaciones implementan programas de bienestar, liderazgo empático y cultura organizacional positiva para atraer y retener talento.
- Ejemplo: Muchas empresas ofrecen programas de salud mental y jornadas laborales flexibles para mejorar la calidad de vida de sus empleados.



TEORÍAS CENTRADAS EN LA SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIALJO

Las organizaciones modernas ya no se centran únicamente en el beneficio económico. La sostenibilidad y la responsabilidad social se han convertido en pilares esenciales en la gestión empresarial.

- Estado actual: Se adoptan modelos de gestión como la Economía Circular, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Ejemplo: Las empresas integran criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) en sus decisiones estratégicas para generar impacto positivo.



A stylized illustration of a clipboard with a green clip at the top, a yellow pencil at the bottom left, and a white sheet of paper with black lines. The background is a blue grid with a yellow speech bubble containing the title.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COLABORATIVO

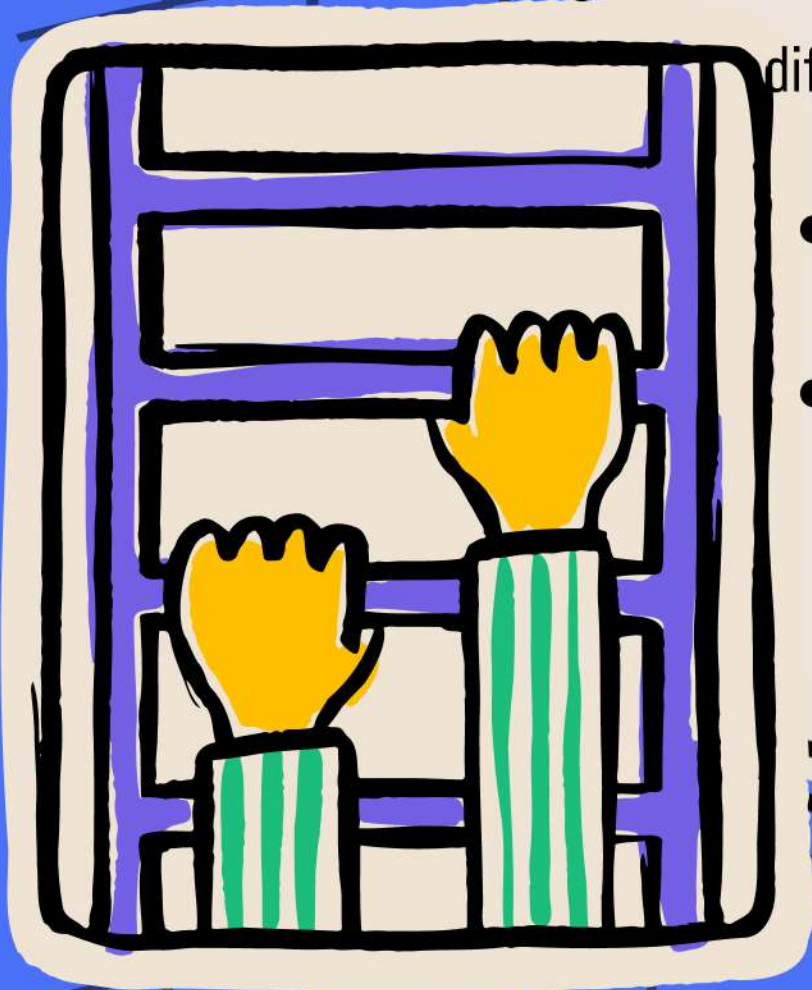
El enfoque de liderazgo ha evolucionado desde el estilo autoritario hacia modelos de liderazgo transformacional, donde los líderes inspiran y motivan a sus equipos para alcanzar metas compartidas.

- Estado actual: Se promueven estilos de liderazgo colaborativos y basados en la confianza, donde los líderes no solo gestionan, sino que también desarrollan el potencial de sus equipos.
- Ejemplo: Un líder transformacional fomenta la autonomía de su equipo y promueve la innovación desde la base.

ENFOQUES EN LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La administración actual reconoce la importancia de gestionar la diversidad y promover la inclusión en los equipos de trabajo. Las organizaciones valoran las diferencias culturales, de género, orientación sexual, y capacidades como una fuente de ventaja competitiva.

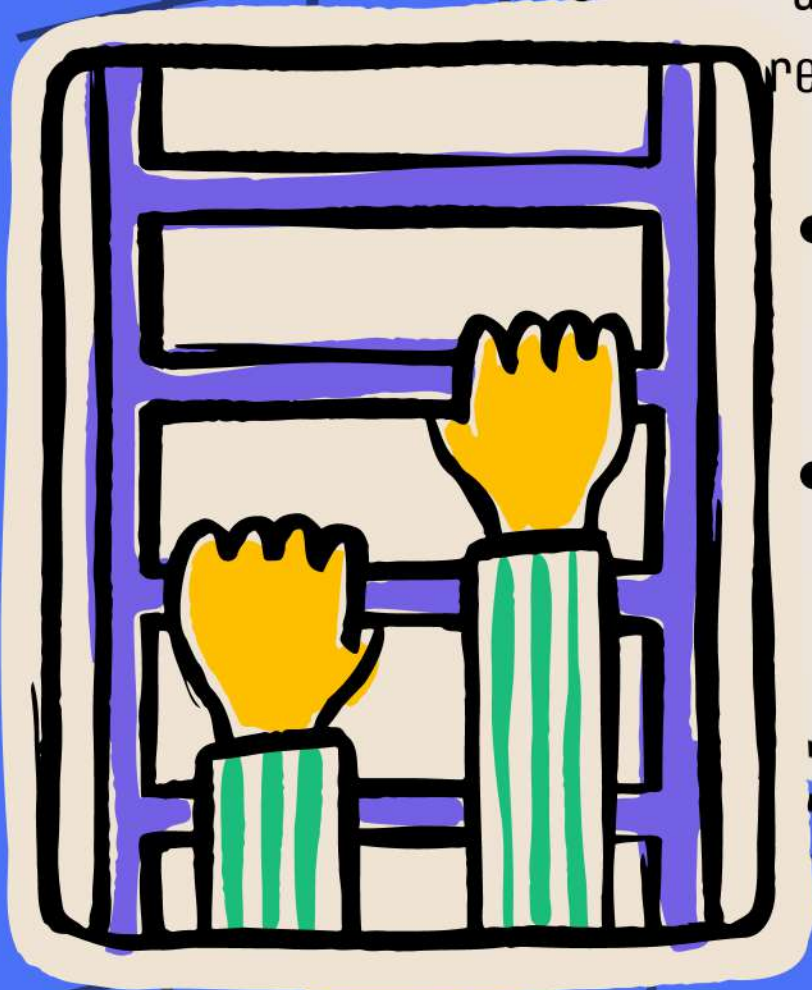
- Estado actual: Las empresas desarrollan políticas inclusivas que garantizan igualdad de oportunidades y fomentan la innovación a partir de la diversidad.
- Ejemplo: Empresas globales establecen comités de inclusión y diversidad para asegurar un ambiente laboral equitativo.



TEORIAS ADMINISTRATIVAS BASADAS EN LA AUTORREGULACION

La administración actual pone énfasis en la autorregulación del aprendizaje y el desempeño, tanto en las organizaciones como en los individuos. Los empleados son responsables de su crecimiento profesional, y las empresas impulsan un aprendizaje continuo.

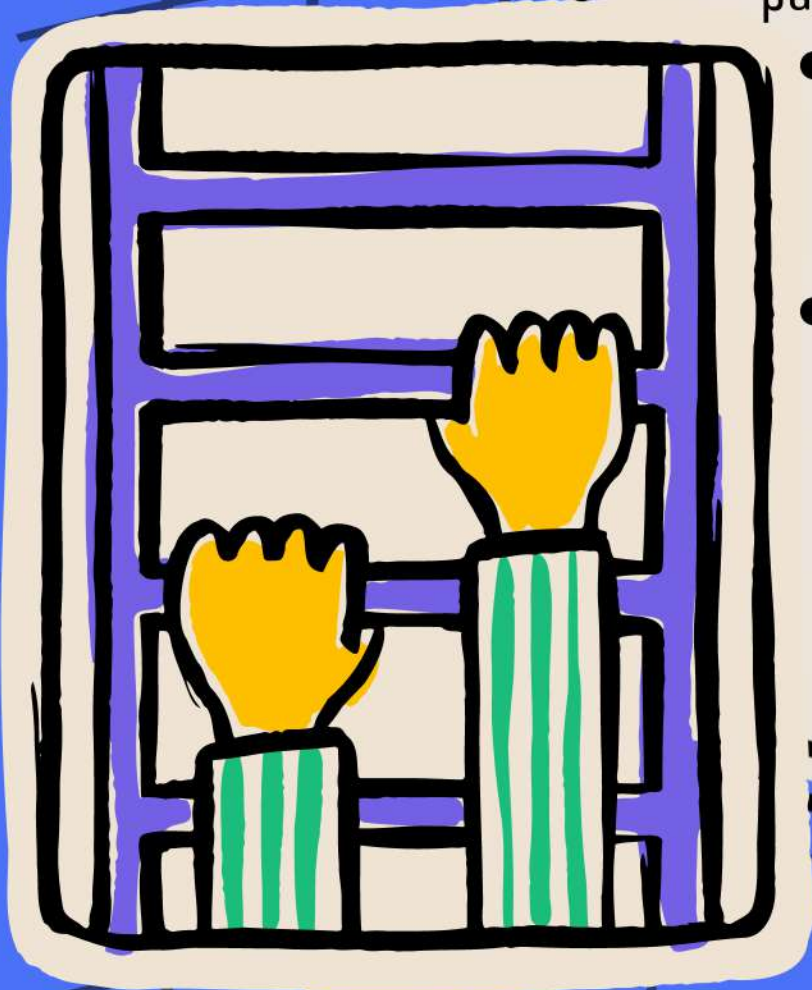
- Estado actual: Se utilizan sistemas de evaluación por competencias y plataformas de e-learning que permiten a los trabajadores adquirir nuevas habilidades constantemente.
- Ejemplo: Plataformas como LinkedIn Learning o Coursera se integran en las políticas de capacitación de muchas organizaciones.



ENFOQUE EN LA TOMA DE DECISIONES COLABORATIVA

Las decisiones ya no se concentran en la alta dirección, sino que se promueve la participación de todos los niveles de la organización mediante modelos participativos.

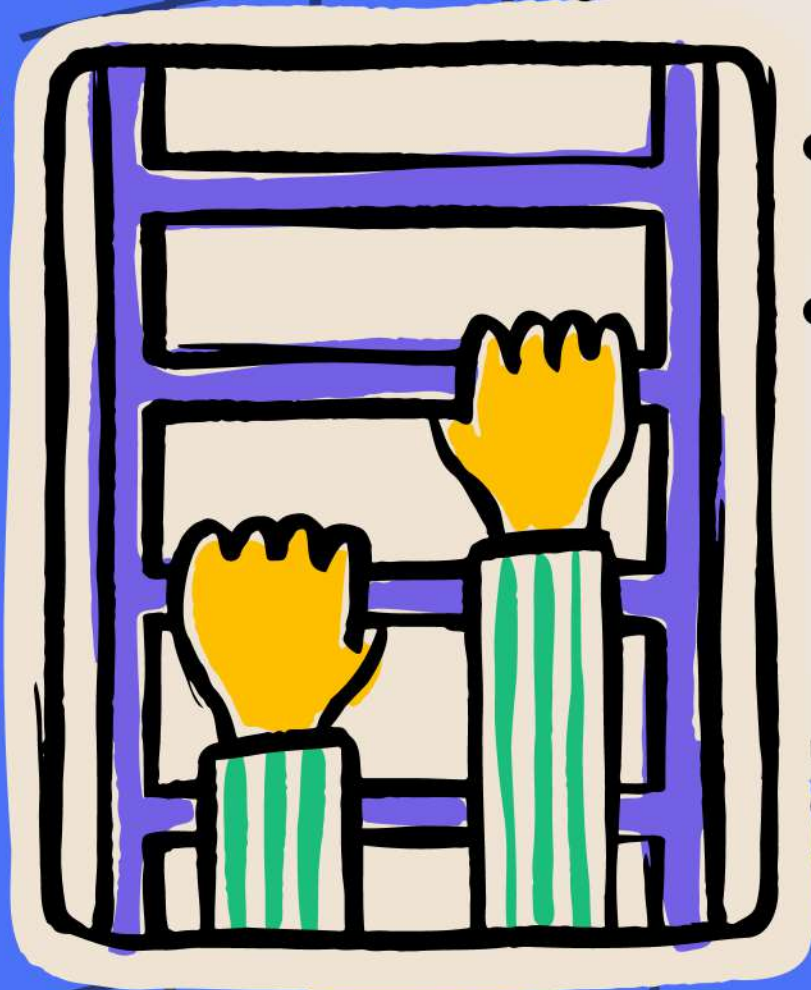
- Estado actual: Las metodologías participativas, como la gestión por consenso y las plataformas colaborativas, fomentan que los empleados contribuyan en la toma de decisiones.
- Ejemplo: Empresas tecnológicas realizan reuniones de "feedback abierto" para que todos los empleados puedan expresar sus ideas y opiniones.



MODELOS HÍBRIDOS DE TRABAJO

Con la pandemia del COVID-19, surgieron nuevos modelos de trabajo que combinan el trabajo remoto y presencial. La gestión administrativa ha tenido que adaptarse a esta nueva realidad.

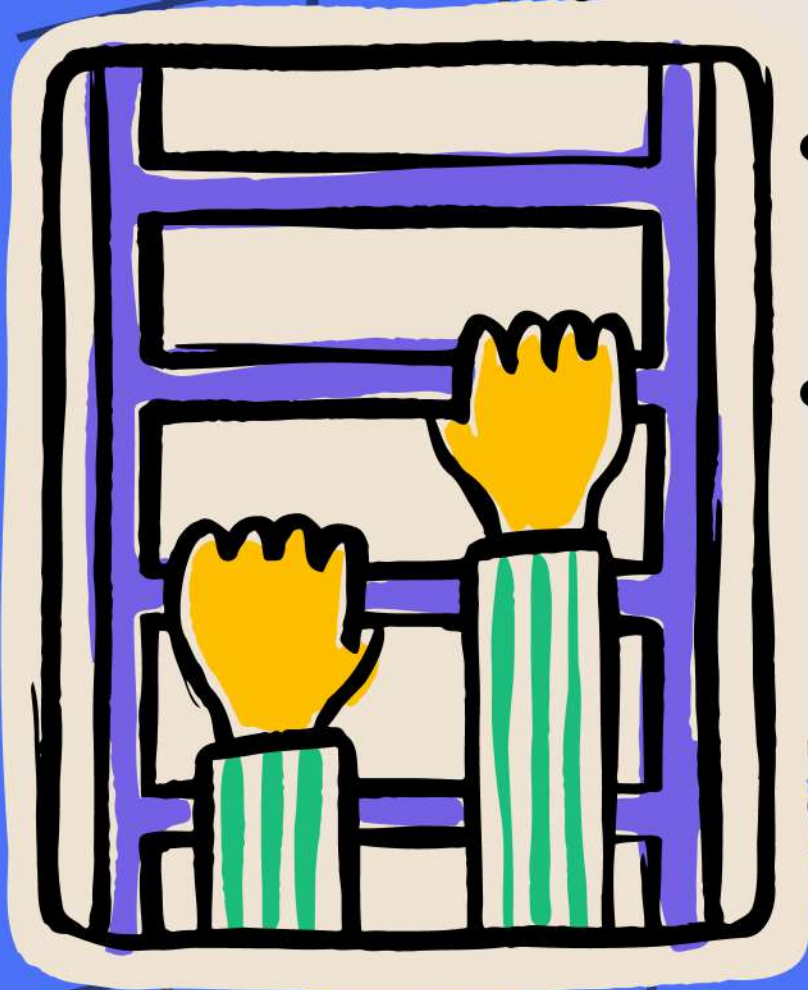
- Estado actual: Se adoptan modelos híbridos y se utilizan herramientas digitales para gestionar equipos distribuidos geográficamente.
- Ejemplo: Empresas como Microsoft y Google permiten que sus empleados trabajen desde casa varios días a la semana.



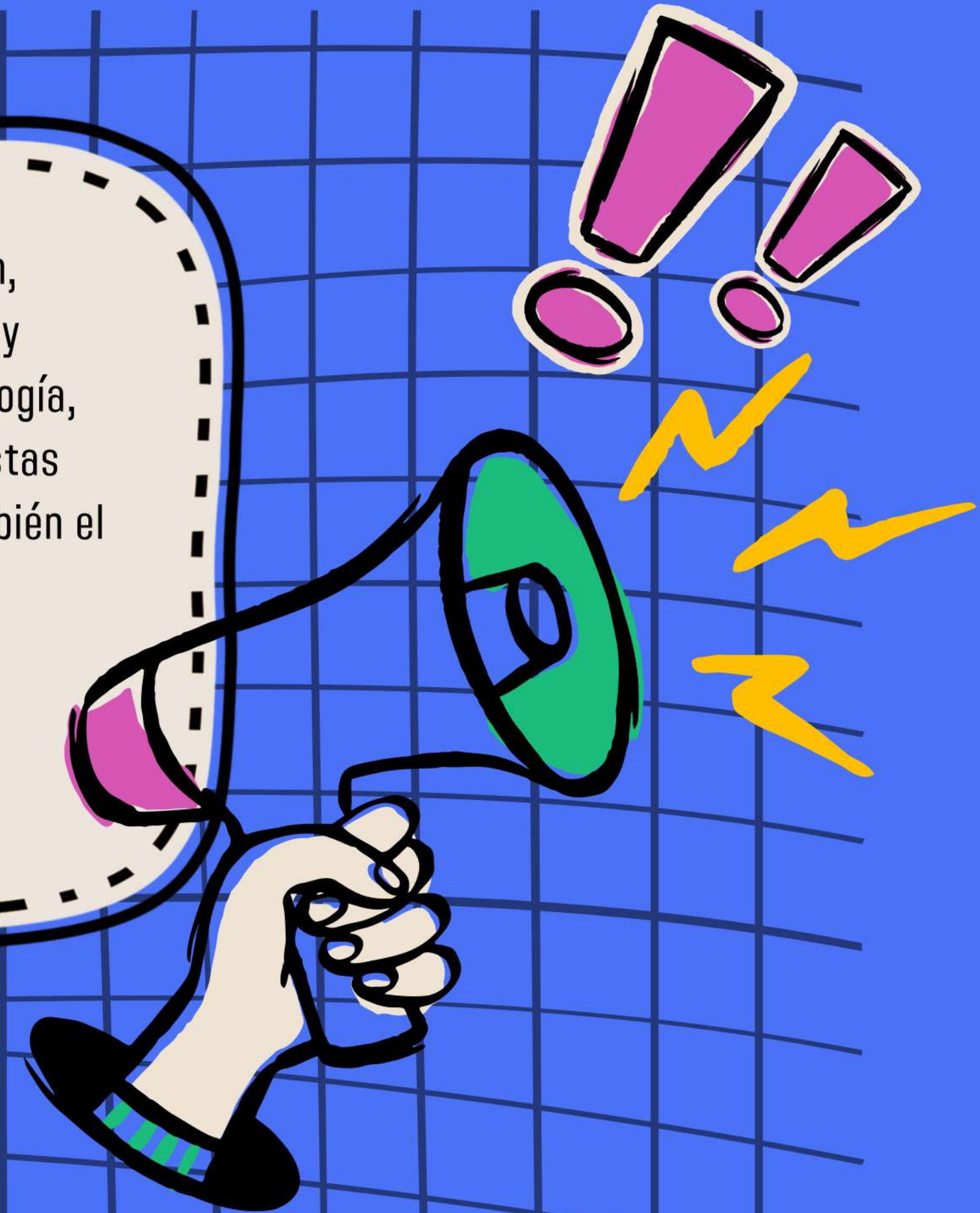
ÉNFASIS EN LA ÉTICA Y TRANSPARENCIA

La administración moderna ha incrementado su preocupación por la ética y la transparencia en la gestión. La confianza y la credibilidad son esenciales para mantener relaciones sostenibles con los stakeholders.

- Estado actual: Las organizaciones desarrollan códigos éticos y políticas de transparencia para guiar sus acciones y mantener la confianza de sus clientes y socios.
- Ejemplo: Empresas públicas publican informes de sostenibilidad y ética empresarial anualmente.



La administración actual se encuentra en constante evolución, adaptándose a las demandas de un entorno cambiante, digital y globalizado. Las teorías modernas combinan elementos de tecnología, bienestar, sostenibilidad, liderazgo colaborativo y diversidad. Estas nuevas tendencias no solo buscan la eficiencia y eficacia, sino también el impacto positivo en la sociedad y el medioambiente.



¡GRACIAS POR TU
ATENCIÓN!

