

TEORÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN CONTEMPORÁNEA Y SU INFLUENCIA EN EL MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ CAMACHO (UNIAJC)

Theories of contemporary administration and their influence on the administrative management model of the Faculty of Business Sciences of the University Antonio José Camacho (UNIAJC).

Sandra Patricia Duque Ramírez

Filiación Institucional: Institución Universitaria Antonio José Camacho

© <https://orcid.org/0000-0003-2759-4884>

✉ spduque@admon.uniajc.edu.co

María Elena Castañeda Vargas

Filiación Institucional: Institución Universitaria Antonio José Camacho

© <https://orcid.org/0000-0001-6787-611X>

✉ mcastaneda@admon.uniajc.edu.co

Resumen

La teoría contemporánea de la administración ha revolucionado la forma de administrar en los últimos años, en lo referente a las orga-

Cita este capítulo

Duque Ramírez, S.P; Castañeda Vargas, M.E. (2023). Teorías de la administración contemporánea y su influencia en el modelo de gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Institución Universitaria Antonio José Camacho (UNIAJC). En: *Gestión organizacional una mirada desde la investigación*. Duque Ceballos, J. L; Giraldo Patiño, C. L; Hurtado Ayala, A. (Editores científicos) (pp. 63-88). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2023.

nizaciones y su desarrollo. La Institución Universitaria Antonio José Camacho (UNIAJC), está alineada a estos cambios, de tal forma que el objetivo de la investigación estuvo enfocado en examinar los principales fundamentos de la teoría general de la administración contemporánea que influyen en la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNIAJC. La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo el cual muestra cualidades del desempeño actual de la gestión administrativa. Dentro de los resultados encontrados se determina que la UNIAJC, debe cumplir direccionamientos específicos en presupuestos, vinculación de personal, y cumplimiento de procedimientos generales, entre otros, donde se concluye que tanto en la facultad como en la universidad no se presenta un modelo organizacional propiamente que sea representativo y distinguido frente a otras entidades de las mismas características, que dirija la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Palabras Clave: Teorías Administrativas, modelos de gestión, Institución Universitaria, gestión organizacional.

Abstract

The contemporary theory of administration has revolutionized the way of managing in recent years, in relation to organizations and their development. The University Antonio José Camacho-UNIAJC is aligned to these changes, in such a way that the objective of the research was focused on examining the main foundations of the general theory of contemporary administration that influence the administrative management of the Faculty of Sciences. Business of the UNIAJC. The research was carried out under a qualitative approach which shows qualities of the current performance of administrative management. Among the results found, it is determined that the UNIAJC must comply with specific directions in budgets, staff engagement, and compliance with general procedures, among others, where it is concluded that both the faculty and the university do not

present an organizational model itself. that is representative and distinguished from other entities with the same characteristics, that directs the administrative management of the Faculty of Business Sciences.

Keywords: Administrative Theories, management models, University Institution, organizational management.

Introducción

La Institución Universitaria Antonio José Camacho, fue fundada por Don Tulio Ramírez, e inicia labores el día 02 de marzo de 1970, bajo el nombre de “Escuela de Tecnología Electrónica”, adscrita al Instituto Técnico Industrial Antonio José Camacho; posteriormente en el año 1993 el Honorable Concejo de Santiago de Cali, la aprueba bajo el nombre de Instituto Tecnológico Municipal Antonio José Camacho, solo hasta cuando se conforma el consejo directivo y se cuenta con rector y vicerrector, se obtiene autonomía administrativa.

Por lo anterior en 1995 inicia como Institución de Educación Superior y en el 2002 mediante un convenio con la Universidad Francisco de Paula Santander, iniciando el primer programa universitario: Administración de Empresas; y en 2004 inicia el Centro Regional de Educación a Distancia (CREAD) en convenio con la Universidad del Tolima y Francisco de Paula Santander, convirtiéndose en el año, transformándose en diciembre del 2008 en la Facultad de Educación a Distancia y Virtual (FEDV).

La institución cuenta con diversos procesos de gestión organizacional, administración de recursos y acciones hacia la sostenibilidad y crecimiento. Dentro de su estructura organizacional se encuentra cuatro facultades: Facultad de Ingenierías, Facultad de Ciencias Empresariales, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas y Facultad de Educación a Distancia y Virtual.

La Institución Universitaria Antonio José Camacho (UNIAJC), es una entidad del orden municipal, posee autonomía administrativa, presupuestal, presta servicios educativos, siendo vigilada por el Ministerio de Educación Nacional colombiano. Para ello, en este capítulo se plantea conocer e identificar apoyados en los fundamentos teóricos contemporáneos, de qué modo estos intervienen en el accionar del modelo de gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNIAJC. Se hace constructivo el hecho de conocer particularidades de las teorías administrativas contemporáneas comparadas con la institución, planeación estratégica, normatividad, manuales de procedimientos, manuales de funciones que se hacen extensivos al capital humano de la Facultad, generando similitudes y diferencias para plantear una propuesta de modelo de gestión administrativa para la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNIAJC.

Para el desarrollo de este capítulo se plantea una metodología exploratoria descriptiva, aplicando observación en los documentos que soportan la estructura organizacional, junto con entrevistas a los directivos de la Facultad de Ciencias Empresariales. Este capítulo inicia con un marco teórico donde se plantean algunos antecedentes sobre investigaciones donde se plantean modelos organizacionales basados en las teorías de la administración, para luego continuar con la descripción de las principales Teorías de la administración contemporánea. Posteriormente, se define la metodología aplicada, los resultados, discusión y conclusiones obtenidas.

Marco teórico

Existen diversas investigaciones con enfoque en la teoría de la administración, es el caso de Camarena (2016):

El Modelo Organizacional Contemporáneo presentado al Instituto Tecnológico de Sonora; en el cual realizó una reflexión teórica sobre el análisis crítico de las diferentes concepciones de organización que han surgido para explicar dichas entidades, teniendo en cuenta las metáforas

organizacionales de Morgan. A esto se unen las teorías y autores de la administración y estudio de las organizaciones. Se discute que la visión de la organización como sistema se acerca más a describir el entorno actual al que se enfrentan las organizaciones: complejidad, competencia, cambio constante e incertidumbre. En último lugar se plantea un concepto de organización discutiendo la base teórica en la que se apoya (Camarena, 2016, p.45).

Por su parte, Ríos, Velásquez y Díaz (2012) presentaron un proyecto que tuvo como objetivo principal evaluar el modelo de gestión administrativa de la educación pública en la ciudad de Bello en pro de mejorar los indicadores de eficiencia, eficacia y eficiencia y garantizar la educación. niños y jóvenes. Este tema fue estudiado para determinar si el actual modelo administrativo puede garantizar el derecho a la educación con miras a un proceso educativo eficiente.

Su trabajo se basa en los desarrollos históricos de la gobernabilidad latinoamericana y su aplicabilidad en Colombia.

Los autores concluyen que los procesos administrativos deben estructurarse en el marco de la planeación, cultura, y control, que son aspectos importantes de la gestión; la gestión educativa se consolida como un sistema considerado como un conjunto de elementos. Una organización en la que cada elemento tiene su propia identidad, pero está estructuralmente interconectado, con una estructura central de equipos creativos e innovadores con una visión institucional compartida para compartir los intereses de la empresa. En relación con el objetivo de esta organización, la propuesta anterior es fortalecer el modelo administrativo de la educación pública.

Lino y Luján (2022) diseñaron un sistema de control para mejorar la gestión administrativa de instituciones educativas de Salinas, mediante un diagnóstico en el sistema de control implementado en la gestión administrativa para encontrar procesos administrativos que deben atenderse, prediciendo un modelo funcional teórico que con-

tiene elementos propios de un sistema de control que permiten elaborar una propuesta para mejorar el estado de atención de la gestión administrativa de la institución.

A continuación, se presentan elementos basados en la teoría administrativa que sustentan la investigación realizada y ayudan a determinar su impacto en el modelo administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNIAJC. Todo ello en el entendido de que todo proceso debe estar orientado a la consecución de objetivos institucionales de mediano y largo plazo.

La administración científica es una teoría propuesta por Taylor (2003) a quien se le considera el padre de la gestión. Su teoría de la gestión fue publicada en el libro Principios de la Gestión Científica (1911). Caldera (2007) se refiere a los recursos humanos como: el trabajo que brindan los empleados en una organización.

Pero es más conocida como una función organizacional que se encarga de la selección, reclutamiento, capacitación y retención de empleados en una organización. Taylor (2003), pionero en la teoría de la administración científica y su aplicabilidad, argumentó que la dirección debe informar a los empleados sobre su tamaño y cómo deben comportarse. El autor afirma que el objetivo principal del gobierno es garantizar el bienestar de los empleadores y los trabajadores.

Según el psicólogo australiano Mayo (1997), quien realizó un estudio con la Administración de Relaciones Humanas sobre las condiciones laborales en el departamento de hilado de una fábrica textil. Una de las preguntas que le hicieron a él y a sus colegas fue reducir las renuncias masivas de empleados, y los resultados de su análisis mostraron que la introducción de descansos mejoró el desempeño de los empleados y tuvo un efecto poderoso. Reducir la resignación emocional.

Mayo (1997) propone que la organización es un grupo de personas, enfatizando en sus relaciones humanas, sistemas psicológicos, delegación de autoridad, autonomía del empleado, dinámica de trabajo en equipo.

Drucker (1954) conocido como autor de la Administración por Objetivos (APO), también conocida como Management by Objectives (MBO) en inglés, que surgió como una metodología para evaluar y controlar el desempeño de las empresas en rápido crecimiento, lo que llevó a la delegación de autoridad y la gestión orientada a resultados.

APO es un enfoque para gestionar el trabajo a través de la planificación y el control de gestión basado en el principio de que una organización primero debe definir cuál es su negocio y hacia dónde debe ir para lograr resultados. APO es el proceso mediante el cual los gerentes, supervisores y subordinados de una organización definen objetivos compartidos, asignan responsabilidades para cada objetivo en función de los resultados esperados e implementan esos objetivos. Este objetivo sirve como guía para las operaciones de la empresa. (Ducker, 1954).

Un gerente necesita saber y comprender lo que se espera de su desempeño en relación con los objetivos de la empresa, mientras que su jefe necesita saber qué aportes pedir, que esperar, y como compararlos con esos aportes. De hecho, APO une la importancia que dan las organizaciones en el cumplimiento de sus objetivos de rentabilidad versus el desarrollo empresarial. Es un estilo de gestión empresarial sostenible y firme.

En opinión de Beckhard (2010), el desarrollo organizacional (DO) como una actividad de gestión enfocada en actividades a largo plazo apoyadas por los directivos para contribuir en resolver los problemas organizacionales y promover la innovación, particularmente a través de diagnósticos y cultura organizacional más efectivos y comunes. gestión, con un enfoque en el trabajo en equipo.

En términos generales, el desarrollo organizacional busca obtener un sistema que se auto renueve adoptando diferentes formas conforme los objetivos organizacionales. En este punto, se pretende crear un contexto que promueva la autonomía y el liderazgo de los grupos e individuos, así como la flexibilidad y adaptabilidad a los cambios continuos con el propósito de la mejora organizacional, así como la

optimización eficiente de los sistemas tanto transitorios como estables, gracias a la mejora continua de los mecanismos automáticos. Además, la organización debe contar con las herramientas necesarias para crear sistemas de retroalimentación que permitan a la organización identificar de manera independiente los impulsores del crecimiento, así como los factores que le impiden tomar las medidas adecuadas (Ropa-Carrión y Arama-Flórez, 2022).

Escuela de la Administración Científica

Al ser una teoría clásica, creada durante la revolución industrial, y que da inicio a las teorías organizacionales quienes, a lo largo del tiempo, han sido enriquecidas por diversos autores; cabe aclarar que su autor más destacado en la administración científica es Taylor (2003). Según este autor se considera que la tarea principal de la gobernanza es garantizar el mayor bienestar tanto para los empleadores como para los empleados. Ya que para una empresa, la máxima prosperidad no significa generar grandes rendimientos a corto plazo, sino el desarrollo empresarial desde todo ámbito. Los cuatro principios fundamentales propuestos por Taylor (2003) son:

1. Desarrollar la ciencia sobre todos los elementos de las labores de los trabajadores, reemplazando los viejos métodos de la experiencia.
2. Seleccionar científicamente y luego guiar; personal docente y de formación; mientras que en el pasado eligió su profesión y se entrenó lo mejor que pudo de acuerdo con su habilidad
3. Cooperación amistosa con los empleados para garantizar que todo el trabajo se lleve a cabo de acuerdo con los principios científicos aplicables.
4. Distribución justa del trabajo y responsabilidades entre administradores y empleados; mientras que en el pasado casi todo el trabajo y la responsabilidad pertenecían a los empleados.

Escuela de las Doctrinas Administrativas, Teoría Clásica

Desde el punto de vista de Fayol (1972) destaca que los líderes empresariales de la época se formaban principalmente en las principales escuelas técnicas francesas; hay cursos que son puramente técnicos y donde se enseña administración, comercio o finanzas y poca contabilidad. Así, Fayol apunta a la falta de educación en administración, enfatizando la necesidad de “reglas y elementos administrativos”. De esta manera, intenta generar una lista de actividades que clasificará en seis grupos de acuerdo con sus actividades también llamadas funciones:

- Actividades técnicas: asociadas a la producción
- Actividades comerciales: compra y venta
- Actividades financieras: gestión de recursos
- Actividades de seguridad: protección de personas y bienes
- Actividades contables: inventarios, balances
- Actividades administrativas: dirección

Cada conjunto de acciones aparece en todas las misiones. Las actividades administrativas no se aplican a las actividades realizadas con “materias primas y máquinas”, sino sólo con trabajadores, por lo que se debe aplicar una cierta cantidad de principios administrativos; Fayol estima que hay catorce de ellos:

- 1. División del trabajo:** los trabajadores deben estar especializados para ser más eficientes; permitiéndole producir más y mejor con menos esfuerzo.
- 2. Autoridad y Responsabilidad:** quien ostenta la función de dar órdenes y quien las cumple.
- 3. Disciplina:** deben seguirse las disposiciones propuestas por la empresa.
- 4. Unidad de mando:** Cada persona debe tener un solo supervisor.

5. **Unidad de dirección:** personas con un mismo objetivo deben tener el mismo jefe y su respectivo plan.
6. **Subordinación del interés general vs individual:** priman los intereses de la organización.
7. **Remuneración:** debe ser proporcional al esfuerzo realizado en beneficio de la empresa. Fayol admite que no existe un sistema de pago perfecto.
8. **Descentralización:** va a depender de la calidad de los empleados.
9. **Jerarquía:** conexiones laterales necesarias, mientras las autoridades las conozcan.
10. **Orden:** cada persona debe ocupar un lugar.
11. **Equidad:** Es la justicia hecha de buena fe y requiere gran experiencia.
12. **Estabilidad personal:** Los empleados inestables son una enfermedad organizacional.
13. **Iniciativa:** planeación que asegure el éxito.
14. **Unión del personal:** “La unión hace la fuerza” y el jefe lo logra practicando la unidad de mando.

La Teoría de la Relaciones Humanas

Mayo (1997) estudió las condiciones de trabajo en el departamento de hilado de una fábrica textil. A él y a sus colegas se les hizo la pregunta: cómo reducir el número de empleados que renuncian. La introducción de descansos mejoró el rendimiento laboral y redujo significativamente el aislamiento emocional. Mayo (1997) ve al trabajador en un marco por fuera de la fábrica, refiriéndose al trabajador como “el líder actual de la sociedad”. Mayo (1997) considera que el problema de las relaciones en las organizaciones es “idéntico” tanto en Rusia como en Estados Unidos. Deben existir gerentes con un nivel de po-

der sobre los trabajadores. Los problemas de relación no se resuelven con la fuerza o el poder, sino con una mejor comprensión.

Proposiciones

La empresa está interesada en conocer mejor a su fuerza laboral antes de iniciar la producción. Las siete recomendaciones representan diferentes formas de promover prácticas interpersonales en el lugar de trabajo (Sepúlveda et al., 2021):

- Ver la organización como un grupo de personas
- Énfasis en las personas y las relaciones
- Está inspirado en un marco psicológico
- Con licencia completa
- Autonomía del trabajador
- Confiar en las personas
- Dinámica grupal interpersonal

La Comunicación

En las actividades administrativas, la comunicación tiene dos finalidades: primero proporcionar información y comprensión que las personas necesitan para hacer su trabajo y segundo proporcionar facilitación: actitudes necesarias para motivar y cooperar, y obtener satisfacción personal. Juntos, estos dos objetivos crean un entorno que fomenta el espíritu de equipo y el máximo rendimiento.

Teoría de la Organización Contingencial

Aunque este método organizativo, denominado situacional o de contingencia, se remonta a principios de la década de 1970, se ha informado menos que otras teorías. Sin embargo, en el fondo existen algunas leyes que son muy utilizadas por los directivos; es decir, las agencias ejecutivas y las organizaciones deben adaptarse a las circunstancias o leyes específicas que enfrenta cada organización. En la Figura 1 se muestra una representación de este enfoque.

Figura 1. Enfoque Organizacional 1.



Este método no es de uso común para preparar líderes en el ámbito colombiano porque, a diferencia de la racionalización del trabajo y la doctrina administrativa, no es utilizado por líderes experimentados; Finalmente, una serie de estudios empíricos de Burns y Stalker (1961) está aprobado y consistente en los Estados Unidos y el Reino Unido, señalan las decisiones que se están produciendo por los cambios tecnológicos y de mercado en el sistema administrativo.

Las teorías de contingencia, por otro lado, están más interesadas en la organización, la adaptación estructural del entorno, y generalmente se conforman con modelos ingenuos de personas. En conclusión, las teorías de contingencia sugieren que cada situación no tiene un tipo de organización ideal diferentes, sino que todo depende de factores internos y externos: *El ambiente*: compuesto por aspectos legales, culturales, ambientales, económicos, entre otros. y *la tecnología*: conformada por los miembros de la cadena de suministro (productores, clientes internos y externos).

Organización lineal

Es la estructura más simplificada originaria de los ejércitos antiguos e iglesias en la Edad Media. Existe una jerarquía de autoridad donde los superiores están subordinados a sus respectivos subordinados. Las sectas lineales están asociadas con diferentes líneas de autoridad directa entre superiores y subordinados. Es la forma de organización que existe en el estado original de una pequeña empresa u organización porque las funciones básicas de la organización generalmente surgen primero y se convierten en la base de la misma. Las funciones de una empresa industrial son: producción, ventas y financiación; en

un comercio minorista, las funciones son: compras, ventas y finanzas: estas son las funciones que son responsables por el destino de la organización; es directa o indirectamente responsable ante sus líderes.

Organización funcional

Es un tipo de estructura organizacional que utiliza principios funcionales o de especialización. Principios funcionales: separación, diferenciación, especialización. Es la semilla del trabajador. A medida que una empresa crece y hace la transición a la producción masiva y competitiva, la necesidad de instituciones altamente especializadas que proporcionen una innovación rápida y significativa aumenta significativamente.

Tipo de organización línea staff

Es el resultado de una combinación de organización lineal y organización funcional. Está diseñado para mejorar las fortalezas de ambas organizaciones y minimizar sus debilidades. Esta organización tiene características de tipo Lineal y tipo Funcional; se combinan para proporcionar una forma de organización que incluye órganos de línea y de asesoría; manteniendo las relaciones entre sí. Los órganos de línea se caracterizan por una autoridad lineal y principios escalares; Los órganos de staff brindan servicios profesionales y de consultoría.

Los órganos de línea son responsables de lograr el propósito fundamental de la organización: producen resultados para la organización. Los órganos de Staff son de apoyo y asesoría a los órganos de línea.

Las principales funciones del Staff son:

1. **Servicios:** contabilidad, adquisiciones, personal y otras actividades especiales.
2. **Consultas y consultas:** actividades especializadas tales como asistencia jurídica, métodos y procedimientos, consultas laborales, etc.

- 3. Monitoreo:** monitorear y evaluar una actividad o proceso sin interferir o influir en él.
- 4. Planificación y control:** Las actividades de planificación y control casi siempre se delegan en el personal. Planificación y gestión financiera, elaboración de presupuestos, producción, mantenimiento de máquinas y equipos, calidad, etc.

Teoría General de Sistemas y Organización Sistémica

El enfoque Sistémico de las Organizaciones inicia en 1930 con Bertalanffy (2001), aplicando conceptos sobre teoría de sistemas en las organizaciones, que intenta integrarse de manera que prediga el entorno de la empresa o la diferenciación (división interna). El enfoque de preparación es ecléctico y completo.

Los sociólogos Katz y Kahn (1986) propusieron llenar los vacíos y abordar los “aspectos psicológicos de la estructura social” a los que aplicaron la teoría de sistemas. Definen la organización como un sistema abierto donde su estructura se relaciona con sus propiedades. Un enfoque de sistemas proporciona un marco integral para la práctica de gestión contemporánea y la teoría organizacional, incluidos los conceptos que integran el conocimiento de las ciencias físicas, biológicas y sociales.

La Organizaciones y su significado para algunos autores

Katz (1966) y Kahn (1986) la clasificaron desde el campo de la psicología como un sistema abierto, sensible, capaz de crecer y autorreplificarse, receptivo, en constante intercambio con su entorno.

Sin embargo, a pesar del constante intercambio, la organización mantiene estable sus propiedades sistémicas, lo que se define como homeostasis. Los sistemas tienden a retener partes de este y relaciones entre sus partes (Katz y Kahn, 1986) La independencia de un sistema, surge de la interacción de sus elementos o subsistemas.

Daft (2011) ha recibido numerosas becas nacionales de investigación y continúa investigando el diseño organizacional, la innovación y el cambio, la implementación de estrategias y el procesamiento de información organizacional; proporciona herramientas para analizar y comprender las organizaciones que las hacen fuertes y competitivas, como las organizaciones que toman decisiones.

Las organizaciones no son estáticas, se adaptan constantemente a las condiciones cambiantes. Hoy, gracias a los nuevos desafíos del entorno, muchas empresas se ven enfrentadas a la necesidad de transformarse en una organización completamente diferente. El mundo está cambiando más rápido que nunca, y es responsabilidad de los líderes asegurarse de que sus organizaciones cumplan con las nuevas demandas.

Algunos de los desafíos especiales que enfrentan los gerentes y las organizaciones en la actualidad son la globalización, los profundos cambios sociales y tecnológicos, el trabajo, los esfuerzos personales, el uso y desarrollo de las tecnologías de la información, la comunicación, las relaciones verticales y horizontales, la competencia intensa, los estrictos controles éticos, la necesidad de responder rápidamente y mayor diversidad; cualquier cosa que resulte de relaciones con outsourcing global o contratación con organizaciones en otros países para funciones específicas y alianzas estratégicas con otras entidades de la industria (Daft, 2011).

Vale la pena señalar que las organizaciones que sobreviven son aquellas que pueden aprender continuamente para volverse ágiles e innovadoras. Otros autores han visto a la organización como una red de interrelaciones entre sus subsistemas, representada como un sistema de roles, donde aparecen en sus interrelaciones nuevos atributos como procesos psicosociales como la cultura, el liderazgo y la comunicación. (Asociación Latinoamericana para la Formación y Docencia en Psicología, 2013)

Se puede concluir que una organización es un sistema diseñado para lograr ciertas metas y tareas, y como sistema puede constar de subsistemas que están interconectados consigo mismos y su entorno y realizan ciertas funciones. Acciones que generalmente se reflejan en el funcionamiento de la organización en un entorno cambiante.

En otras palabras, las organizaciones se ven como grupos que integran personas, tareas con sus gerentes que interactúan en una misma estructura para alcanzar unas metas. La organización existe si hay personas dispuestas a comunicarse y trabajar en equipo. Las organizaciones operan de acuerdo con reglas que se desarrollan para lograr sus objetivos. Por tanto, para lograr una gestión eficaz y eficiente, los directores deben adoptar los procedimientos adecuados para planificar, planificar, dirigir, realizar, evaluar y controlar las actividades necesarias para el buen funcionamiento de la institución.

Entre los componentes de la normatividad que regulan este tipo de organizaciones citamos las siguientes planteados en la Tabla 1:

Tabla 1. Componentes de la Normatividad que regula una organización.

Normatividad	Artículo	
Constitución Política de Colombia.	Art. 67	La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social, con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura.
	Art. 69	Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley, las establece como un régimen especial. (Colombia. Presidencia de la República, 1991, Art. 69).

Normatividad	Artículo	
Ley 30 de 1992	Art. 29	La autonomía de las instituciones universitarias estará determinada por su campo de acción en los siguientes aspectos: a) Darse y modificar sus estatutos. b) Designar sus autoridades académicas y administrativas. c) Crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos. d) Definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. e) Seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus alumnos. f) Adoptar el régimen de alumnos y docentes. g) Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional. Parágrafo. Para el desarrollo de lo contemplado en los literales a) y e) se requiere notificación al ministro de Educación a través del Icfes. (Colombia. Congreso de la República, 1992).
Ley 30 de 1992	Art. 64	El Consejo Superior Universitario es el máximo órgano de dirección y gobierno de la universidad. (Colombia. Congreso de la República, 1992)
Estatuto General UNIAJC	Acuerdo 022 de 2007	“Por el cual se expide el Estatuto General del Instituto Tecnológico Municipal como Institución Universitaria” en el cual define misión, principios, objetivos, actividades y Normas Organizacionales para su funcionamiento.
Acuerdo No. 14 de 2015	Proyecto Educativo Institucional (PEI)	Por el cual se aprueba y adopta el Proyecto Educativo Institucional de la Institución Universitaria Antonio José Camacho

Normatividad	Artículo	
Acuerdo No. 22 de 2012	Plan Estratégico de Desarrollo 2012 - 2019	Por el cual se aprueba el Plan Estratégico de la Institución Universitaria Antonio José Camacho

Metodología

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), los métodos de investigación son descriptivos, “diseñados para esclarecer las características, características y perfiles de una persona, grupo, sociedad, objeto o cualquier otro fenómeno bajo análisis”. La asignatura analizará los supuestos de la teoría general de la dirección y su influencia en las características de los modelos de gestión de las universidades empresariales. Méndez (2011) cree que este tipo de investigación también puede “identificar patrones de comportamiento y actitudes de las personas en el campo de estudio” (p. 238)

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2010, p. 7), el estudio se realizó con un enfoque cualitativo porque permite el uso de datos o la recopilación de hechos, interpretándolos para descubrir o analizar los problemas encontrados en el proceso. permite evidenciar la calidad del funcionamiento actual de la gestión administrativa en la facultad de ciencias empresariales, identificar las características y procesos del modelo utilizado.

Las fuentes y técnicas utilizadas para la recolección de la información que sustentan la evaluación del contexto de la investigación incluyendo toda la bibliografía relacionada con el tema son: fuentes primarias y secundarias.

Fuente primaria

Esta técnica permite contemplar una serie de datos para conocer y acceder a las actividades propias del objeto de estudio, como son, entre

otras, el contacto u observación de manera directa con el personal directivo, administrativo, docentes de tiempo completos y docente de hora cátedra adscritos a la Facultad de Ciencias Empresariales, el conocimiento de los procesos, procedimientos y funciones, en las que se aplican los postulados de las teorías organizacionales.

Se realizaron entrevistas a la decana y los directores de programas, las cuales se harán de manera semiestructurada, de tal forma que permita tener libertad para indagar más sobre alguna inquietud o respuesta planteada inicialmente.

Fuentes secundarias

Como apoyo a la investigación se consultaron libros que describan las teorías organizacionales, tesis de grado, revistas, artículos, documentales, página web y otras publicaciones relacionadas directamente con la UNIAJC, como es el Proyecto Educativo Institucional “PEI” y el Plan Estratégico de Desarrollo 2012 -2019. (PED, 2012).

Para el desarrollo de este estudio se utilizaron los siguientes métodos:

Observación

“Entiende la realidad y nos permite definir con anticipación los datos más importantes a recolectar porque están directamente relacionados con la pregunta de investigación” (Méndez, 2011, p. 250). Esta es la observación participante porque el investigador es un miembro activo del grupo observado y acepta su comportamiento. tiene una relación de trabajo con la agencia. Para resolver el trabajo de observación, utilizando cuestionarios de entrevistas semiestructuradas, es necesario formular varias preguntas sobre las características de la aplicación de diversas teorías organizacionales y cómo estas características podrían afectar de alguna manera la gestión administrativa de la facultad de ciencias empresariales de la UNIAJC. De igual forma se llevó a cabo revisión documental de la página web de la facultad y

de la institución, como también del Proyecto Educativo Institucional (PEI, 2015) del Plan Estratégico de Desarrollo 2012-2019, de las Leyes, resoluciones y de la normatividad en general que le son aplicables, por ser una entidad del sector público, vigilada por el Ministerio de Educación Nacional.

Población

La Facultad de Ciencias Empresariales está liderada por la decana, con una planta de empleados a su cargo conformado por tres directivos, dos asistentes administrativas, siete docentes de carreras, quince docentes de tiempo completo, noventa y tres docentes hora cátedra y cuatro becarias, para un total de ciento veinticinco personas adscritas a la facultad.

Participantes

Como participantes en la investigación se tomó como referente la parte directiva y los docentes de tiempo completo, los cuales equivalen a un 24 % del total de la población en la facultad de ciencias empresariales.

Resultados

Se identificó el modelo de gestión administrativa en el contacto u observación de manera directa con el personal directivo, administrativo, docentes de tiempo completo y docente de hora cátedra adscritos a la Facultad de Ciencias Empresariales; se realizaron entrevistas a decanos y directores de programas en un formato semiestructurado que permitió formular preguntas como los procesos, procedimientos y funciones de la Facultad de Ciencias Empresariales como organización que forma parte de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

Se estructurará y se implementará el Sistema Integrado de Gestión Organizacional (SIGO), su objetivo es mejorar el desempeño institu-

cional para poder ofrecer servicios educativos, investigación y proyección social que satisfaga las necesidades de estudiantes y comunidad interesada.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el Manual de Funciones y Competencias Laborales se definen las funciones y atribuciones del SIGO, caracterizando cada proceso. Los canales de comunicación interno y externo están definidos en la “matriz de información” y “matriz de comunicación”, las cuales identifican el tipo, fuente, características, gestores, clientes y medios de información. Está guardado y protegido.

Asimismo, se evalúa la eficacia, eficiencia y/o efectividad de las principales actividades de cada proceso para confirmar que se cumplan la misión, visión, política y objetivos de calidad, mediante un conjunto de indicadores de gestión.

De igual forma, se describieron los principales postulados de las teorías de la administración contemporánea, a través de las prácticas actuales de la administración que se basan en teorías administrativas, para ello se tomó como referentes la contemporánea, sin dejar de citar aspectos sobre la teoría general de la administración desde la mirada de Fayol y Weber (1997).

Se definieron las funciones para cada cargo, procedimiento y los planes de acción frente a la solución de problemas. El cual su uso de teorías integradoras tienen su origen desde la misma normatividad (Leyes), Políticas Públicas y la articulación entre los problemas sociales y ambientales para adelantar propuestas que mitiguen dichos problemas. Lo anterior da cabida a la construcción de matrices tales como la matriz “PEST”:

- P** Aspectos Políticos
- E** Aspectos Económicos
- S** Aspectos Sociales y Ambientales
- T** Aspectos Tecnológicos

Logrando un modelo de gestión administrativa para la Facultad de Ciencias Empresariales por cuanto permite aportar la base para encausar, medir y evaluar el funcionamiento de la facultad, con el fin de que sean consecuentes con la normatividad aplicable y políticas institucionales.

Discusión

Es importante la comunicación y participación en la ejecución del proceso, ya que en algunos casos hay desconocimiento y poca implicación en la elaboración de la caracterización.

Orientar sobre un modelo administrativo para la identificación y desarrollo de competencias del personal y su rol como docente, se enfoca en la aplicación consistente con el desarrollo de los valores institucionales en un entorno laboral abierto, confiable y colaborativo.

La facultad de Ciencias Empresariales hace parte de los esquemas del Plan Estratégico de Desarrollo para la vigencia 2012 -2019, el cual respondió a los cambios internos tanto en la operación generando compromisos, ejecuciones individuales y organizacionales y la interacción con su entorno; por lo anterior es relevante la comunicación comience con socializar de manera oportuna y diligente una vez el Consejo Directivo publique el nuevo Plan Estratégico de Desarrollo periodo 2020 - 2027 a toda la comunidad universitaria, que indique el rumbo que seguirá la Institución y la participación, alcances de cada uno de los miembros en aras de focalizar y orientar los esfuerzos.

La institución UNIAJC, junto con la Facultad de Ciencias Empresariales debe ser competitiva con su entorno deben tener un enfoque y estrategias administrativas que se originen en la capacidad para adaptarse al cambio y aprovechar del conocimiento del factor humano así como de los recursos y técnicas disponibles en la institución.

Conclusiones

Se puede concluir que la academia y escuela no disponen de un modelo organizacional apropiado, representativo y separado de otras unidades estructurales con las mismas características para gestionar la administración de la escuela de negocios. Se cuenta con un modelo enfocado en el cumplimiento de estándares de calidad para instituciones públicas (SIGO). Las organizaciones cuentan con grupos formales e informales que asumen ciertos roles y se integran a ellas. Para volver a ponerlo en marcha, el trabajo en equipo es esencial para que todo el proceso se desarrolle de la mejor manera posible.

Mediante la integración de procesos, la investigación, el análisis y la comprensión del legado y la aplicabilidad de la teoría administrativa y su impacto en el modelo administrativo vigente en la Facultad de Ciencias Empresariales beneficiará a la base del personal y servirá de guía para diversos procesos y procedimientos. territorio de la organización.

La dinámica global requiere que los líderes de todas las organizaciones actúen de manera responsable con una perspectiva analítica, pensamiento creativo y compromiso con el desarrollo de sus organizaciones y de la sociedad en su conjunto.

Las tendencias de las organizaciones están centradas en los servicios (en los intangibles) la UNIAJC no es ajena a esto siendo de un enfoque humanista, convirtiéndose en una cadena de retroalimentación, ya que la vida socioeconómica de las personas depende de estas organizaciones y ellas del trabajo de las personas. Lo anterior se deriva de la conducta del ser humano y de sus reacciones frente a la solución de problemas o situaciones específicas y su comportamiento con su entorno. El objetivo del comportamiento organizacional radica en:

- Describir: Sistemáticamente cómo se comportan.
- Entender: Porque las personas toman actitudes diferentes o como se comportan en determinadas situaciones o problemas

y como lo hacen.

- Predecir: Cuando las personas adoptarán un comportamiento determinado.
- Controlar: Como hacer que las personas cumplan con los objetivos encomendados.

Referencias Bibliográficas

- Asociación latinoamericana para la formación y enseñanza de la psicología. (2013). Las organizaciones como sistema sociales complejos. *Integración Académica en psicología*, 82-83.
- Beckhard, R. (2010). *Desarrollo Organizacional: Modelo y estrategias*. Miami: Addison - Wesley.
- Bertalanffy, L. v. (2001). *Teoría General de Sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Mexico: Fondo de Cultura Económica. Traducción de Juan Almeda.
- Burns, T. y Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*, Londres, Tavistock Publications Ltd.
- Caldera, R. (2007). *Planificación estratégica de recursos humanos: Conceptos y teorías*. Editorial eumed.net
- Camarena M., J. L. (2016). La Organización como sistema: El modelo organizacional contemporáneo. *Oikos, Revista Latinoamericana* 1 (1), 23-56, http://www.scielo.org.bo/pdf/rlces/v1n1/v1n1_a05.pdf
- Colombia. Congreso de la República. (1992). *Ley 30 de 1992: de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común*. Bogotá: Diario Oficial.
- Colombia. Presidencia de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Presidencia de la República.
- Daft, R. L. (2011). *Teorías y diseños organizacionales*, (10.ed.). Mexico: Cengage Learning Editores.

- Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. Nueva York: Harper y Brow.
- Fayol, H. (1972). Principios y elementos de administración. En: *Administración industrial y general*, Buenos Aires, El Ateneo.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mcgrawhill Educacion.
- Katz, D., y Kahn, R. (1.986). *Aspectos Sicológicos de la Estructura Social*. New york: HR Folk Internacional.
- Lino, D. J., y Luján, G. L. (2022). Gestión administrativa un reflejo de automatización de sistemas de control en instituciones de educación pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1086-1123. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2645
- Mayo, G. E. (1997). *Problemas Sociales de la Civilización Industrial*. Buenos Aires Ediciones Nueva Visión SAIC.
- Méndez, C. E. (2011). *Metodología - Diseño y Desarrollo del proceso de Investigación, con énfasis en Ciencias Empresariales*. (4 ed) Mexico : Limosa
- Plan Estratégico de Desarrollo [PED] 2012-2019. (30 de 04 de 2012). Plan Estratégico UNIAJC. Cali, Valle, Colombia: Grupo Empresarial digital DyL S.A.S.
- Proyecto educativo institucional [PEI]. (31 de 08 de 2015). Acuerdo No. 14. Cali, Valle, Colombia: UNIAJC .
- Ríos, L. C., Velasquez, S. A., y Díaz., H. A. (2012). *Aplicación de un modelo de gestión administrativa para la educación pública en el municipio de bello*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Ropa-Carrión, B., y Arama-Flórez, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción Organizational mana-

gement: a theoretical analysis for action. *Revista Científica de la UCSA*, 9 (1), 81-103. 10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081

Sepúlveda, J. A., Virviescas, J. A., Arboleda, C. A., y Salazar, H. A. (2021). Evolución del pensamiento organizacional: una mirada de las teorías de la organización clásica hacia las teorías pos burocráticas y pos modernas. *Administración y Desarrollo*, 51(1), 204-225. <https://doi.org/10.22431/25005227.vol51n1.10>

Taylor, F. W. (2003). *Principios de la Administración Científica*. Edigrama.

Weber, M. (1997). *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva I*. (2 ed.) Bogotá: Fondo de Cultura. 1ª reimpresión Colombiana.