

## **Justificación de las adecuaciones propuestas al Plan y programas de estudio de la licenciatura en Administración**

### **Antecedentes**

Una organización en cuanto formación social rebasa el concepto de corporación o empresa, como comúnmente se entiende. Una organización se refiere a una asociación, corporación, partido político, prisión, hospital, cooperativa, entre otras. Ésta sólo puede ser definida en términos mínimos, es decir por algunos rasgos comunes que estas formaciones tienen. De acuerdo con R. Mayntz (1972), un primer rasgo común sería el “carácter de totalidad articulada con un círculo precisable de miembros y una diferenciación interna de funciones. En segundo lugar son creadas de manera consciente y orientadas hacia fines y objetivos específicos y finalmente están configuradas racionalmente, al menos en su intención, con vistas al cumplimiento de estos fines y/u objetivos” (p. 47); siendo el concepto central de la administración como práctica profesional.

Desde el punto de vista de su evolución, la literatura especializada señala que ésta tiene antecedentes en las civilizaciones antiguas como Egipto, China, Grecia y Roma, por ejemplo en la organización funcional de los poderes del Estado. Sin embargo, es hasta los siglos XVIII y XIX, en la Revolución Industrial, cuando se reconoce el inicio del pensamiento administrativo y de las diferentes corrientes teóricas. El origen de la disciplina se da en un contexto de cambio de paradigma, originado por un proceso de innovación que modificó de manera radical a la sociedad europea de la época. La transformación de los talleres de producción artesanal en fábricas de producción en volumen, generó la necesidad del manejo de los factores de producción, que además eran escasos. En este sentido, la Revolución Industrial dio origen a la necesidad de un enfoque sistemático de la administración, lo cual vendría a consolidarse a inicios del siglo XX.

A principios del siglo pasado surgen dos postulados teóricos sumamente importantes para el pensamiento administrativo; en Estados Unidos, Frederick Taylor aporta el concepto de *homo economicus* y la Administración Científica y sus principios. Por otro lado, en Europa, Henry Fayol aporta sus 14 principios de la Administración que son la base de la Teoría Clásica. Posteriormente, Max Weber postula que el tipo ideal de organización es la burocracia. En este sentido la administración burocrática se configura en la forma racional de ejercer la dominación con precisión, continuidad, disciplina, rigor y confianza, orientada al cumplimiento de objetivos emanados del propio ejercicio de la dominación.

En respuesta a esta primera corriente de pensadores administrativos surge la teoría de las relaciones humanas en la década de los años veinte, la cual intenta “corregir” la fuerte tendencia de deshumanización del trabajo. Esta teoría centra su atención en la importancia del elemento humano como la base de las actuales corrientes del pensamiento administrativo. Y esto último se ve plasmado en las contribuciones de

Abraham Maslow en su Teoría de las Necesidades y Motivaciones, y el movimiento Humanista dentro de la Psicología Industrial.

En la época de la post-guerra, en la mitad del siglo XX se dan aportes importantes principalmente en Estados Unidos. Uno de ellos es la conocida racionalidad limitada de Herbert Simon, que es punto de partida de diversos postulados tanto en la economía como en la administración. Años después, Peter Drucker habla de la Administración por Objetivos, y Kenneth Andrews desarrolla el modelo de la Planeación Estratégica. Durante esta época también se da una apropiación de la Teoría General de Sistemas (TGS) por parte del pensamiento administrativo, la cual aporta a la teoría administrativa, el hallazgo de factores que determinan la estructura y el sistema de administración de las organizaciones.

La administración de las organizaciones en las dos últimas décadas del siglo pasado está marcada por los procesos de liberalización de las economías, la mundialización de las corporaciones y por un proceso de globalización más intenso. Los aportes de Michael Porter son de los más utilizados, pues la competencia es el tema principal en las organizaciones, y una apuesta muy fuerte para la teoría administrativa. Se introducen conceptos como la reingeniería, el outsourcing, el benchmarking, los cuales dan pie a que al inicio del siglo XXI, las organizaciones estén sujetas a objetivos como la reducción de costos, la competitividad y la intensa necesidad de la generación de valor agregado.

En la actualidad, la sociedad está cambiando de manera radical, como ocurrió hace dos siglos. Las organizaciones contemporáneas deben repensar la forma en que se estructuran y se administran, en un ambiente llamado la sociedad del conocimiento, la cual se caracteriza por la continua creación del mismo y sus diferentes dimensiones, contenidas en personas, grupos y organizaciones, lo cual ha conducido a la innovación y al cambio tecnológico, que se ha reflejado en el fenómeno de la digitalización.

Desde la tercera revolución industrial, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han evolucionado convirtiéndose en la principal herramienta para mejorar procesos y hacer un mejor uso y manejo de la información, lo que ha permitido hacer más eficiente el trabajo. Con la cuarta revolución industrial (4.0) los procesos se han acelerado por la digitalización, es por ello que los administradores deben mantenerse actualizados en relación a las nuevas formas de utilizar las diversas plataformas que se han creado para el manejo y gestión de la información financiera, mercadológica, de la producción, del capital humano, entre otros.

La digitalización ha transformado los procesos de producción y comercialización, que requieren de administradores con una visión más amplia sobre la dinámica económica a través de los procesos de intercambio, y acerca de los nuevos espacios en los que se llevan a cabo, en específico el espacio virtual. En este “nuevo” contexto, la mayor parte del valor de una empresa se deriva de los activos intangibles, como el sentimiento del cliente y la marca.

Asimismo, el cambio es la constante en la dinámica organizacional, sea porque se promueve desde las organizaciones a fin de hacerlas más eficientes y eficaces en el logro de sus fines y objetivos, sea porque el entorno así como el marco institucional en el que se desarrollan, impone también lógicas de cambio estructurado o contingente. Hoy es relevante el segundo, provocado por ejemplo, por la COVID-19; que ha impulsado grandes transformaciones organizacionales que ocurren en poco tiempo. El panorama para las organizaciones privadas, públicas y sociales de todos los ámbitos y sectores es complejo e incierto. Tal ha sido el impacto, que desde los organismos internacionales se llama a dar una respuesta colectiva a la pandemia, que involucre la preservación de la salud pero, al mismo tiempo, mantenga unidas a las organizaciones para facilitar la continuidad de los negocios con el fin de una rápida recuperación.

Entre las acciones puestas en marcha por parte de las organizaciones en el mundo destacan, entre otras, el apoyo a los y las trabajadoras para asegurar sus puestos de trabajo, la colaboración con los gobiernos estatales y regionales a través de recursos materiales, financieros o logísticos, apoyo en la investigación frente a la COVID-19, refuerzo y mejora de los protocolos de salud, con el fin de aplicar los principios de prevención y garantía de un entorno de trabajo seguro, fomento del trabajo a distancia y las reuniones virtuales, así como la creación de fondos solidarios para ayudar a las personas más vulnerables o en riesgo de exclusión social<sup>1</sup>.

Para la educación superior la COVID-19, también ha significado un punto de inflexión. Particularmente, la formación de los futuros administradores deberá considerar que hoy es tiempo de repensar las prácticas de gestión y administración; así como de dimensionar el liderazgo como palanca para acelerar cambios positivos. El establecimiento de los objetivos organizacionales deberá acompañarse de una reflexión obligada sobre los impactos positivos y negativos, en un contexto de incertidumbre, que debe orientarse a la sustentabilidad como un compromiso organizacional que no puede postergarse.

Por todo lo anterior, los administradores requerirán de nuevos conocimientos y capacidades que les permitan identificar los nuevos esquemas de gestión y control, así como el surgimiento de nuevos actores. En este contexto, serán responsables de gran parte de los datos y técnicas de análisis para conducir la toma de decisiones y la formulación de estrategias a mediano y largo plazo.

### **La Licenciatura en Administración de la UAM Xochimilco**

El primer Plan de Estudios aprobado de la Licenciatura en Administración, comprendía una Unidad de Enseñanza aprendizaje (UEA) que pertenecía al Tronco interdivisional y dos correspondientes al Tronco divisional, además consideraba un tronco común de las Licenciaturas en Administración y Economía, dos UEA propias

---

<sup>1</sup> <https://diarioresponsable.com/noticias/29470-empresas-y-organizaciones-unidas-ante-la-covid-19>

del tronco profesional de la Licenciatura en Administración y finalmente, dos áreas de concentración: Pública y Privada.

En 1988 fueron aprobadas por el Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades las primeras adecuaciones a los planes de estudio, consistentes en incorporar a la UEA “La producción, su evolución y características fundamentales” dos talleres: simulación empresarial y contabilidad. Para 1995 se aprobaron las primeras modificaciones de fondo al plan de estudios de la licenciatura, las cuales consistieron en la inclusión de un tronco profesional exclusivo, que introducía temáticas específicas de la disciplina, del cuarto al duodécimo módulos.

Posteriormente, en 1997 se aprobó la UEA “Conocimiento y sociedad” del Tronco interdivisional de las licenciaturas que se imparten en la Unidad Xochimilco. En los años 1999, 2002 y 2005 se hicieron adecuaciones al plan y programas de estudio de la licenciatura; que cubrieron aspectos como la especificación del género en el título, la inclusión del requisito del idioma para titulación y la creación de comisiones académicas; así como al Taller de Matemáticas aplicadas a las Ciencias Sociales que se imparte en el Tronco divisional, cuyos contenidos se orientaron hacia el Álgebra.

Como puede apreciarse no ha habido cambios significativos desde que se aprobó la última revisión del Plan y programas de estudio en 1995, situación que motivó a que se integrara una Comisión académica con profesores que participan en la Licenciatura en Administración, para llevar a cabo un diagnóstico y formulación de una propuesta de adecuación acorde con los conocimientos y competencias que requieren los egresados para desempeñarse en el contexto actual globalizado y matizado por las TIC; y así contribuir a resolver los nuevos retos que enfrenta la sociedad mexicana.

### **Principales propuestas de adecuación al Plan y programas de estudio**

Dada la evolución de la disciplina y del contexto económico, social, político y tecnológico en el que se desarrollan las organizaciones y ejerce su actividad el administrador, se consideró que era necesario actualizar el perfil de egreso y hacer explícito el perfil de ingreso. A partir de ello se actualizó el objetivo general y en consecuencia los objetivos parciales.

Esto generó introducir adecuaciones en la estructura del Plan de estudios, entre las que destacan:

- Se incluyó el objeto de transformación y el tema eje en cada programa de estudios.
- Se actualizó la denominación de todas las UEA con excepción de la nominada El individuo, el grupo y la organización.
- Se actualizaron los objetivos general y parciales de cada Unidad de Enseñanza Aprendizaje.
- Se actualizó el contenido así como la bibliografía de todas las UEA, manteniendo aquellos autores que se consideran clásicos dentro de la disciplina.

- Se re-estructuró la secuencia de los módulos, generando una integración vertical y horizontal entre ellos, lo que contribuyó a dar mayor flexibilidad al Plan de estudios (Figuras 1 y 2). Asimismo, como se observa en la Figura 3, una vez que los alumnos hayan cursado los módulos del I al VII podrán cursar de forma indistinta los VIII, IX y X, lo que permitirá favorecer la eficiencia terminal.
- Se sustituye matemáticas financieras (la cual se incorporó al módulo Planeación y control financiero) por estadística en el módulo Mercadotecnia y creación de valor para el consumidor. Asimismo, los contenidos correspondientes a Investigación de Operaciones se integraron en los módulos Sistemas de producción, y Sistemas de información para la toma de decisiones.
- Se incorporaron talleres de Habilidades prácticas a las siguientes UEA:
  - El individuo, el grupo y la organización: Taller Marco legal de protección y regulación del trabajo, que complementa los contenidos relacionados con la administración del talento humano.
  - Mercadotecnia y creación de valor para el consumidor: Taller Software de Análisis Estadístico, para que el alumno profundice y ponga en práctica los conocimientos adquiridos en los cursos de estadística, en aplicaciones directamente relacionadas con la Administración.
  - Sistemas de producción: Taller Derecho Corporativo, el cual se adiciona en función de que las organizaciones están sujetas a un régimen legal en todas las actividades que realizan, y en el plan vigente estos aspectos no son abordados.

Los talleres se plantearon como resultado del análisis inicial que se realizó sobre la situación del Plan y los programas de estudio, el cual evidenció que estas habilidades son necesarias en los campos profesional y laboral.

- A fin de que los alumnos tengan una visión integral del impacto de la toma de decisiones, en el último módulo, Pensamiento estratégico en las organizaciones, se incorpora un taller de estrategias para la toma de decisiones, mediante el uso de un simulador de negocios.

La implementación de esta propuesta de adecuación al Plan y programas de estudio se integrará al *Programa de formación y actualización docente* para los profesores que participan en el mismo, que involucra al Departamento y a la División. De igual forma, el proceso de recambio generacional que está viviendo la Universidad y que pronto se intensificará, demanda congruencia con las adecuaciones realizadas al Plan y los programas de estudio, tal como ya está ocurriendo.

En cuanto a los recursos materiales y técnicos, únicamente se requerirá actualizar el software administrativo y de matemáticas de que dispone la División de Ciencias Sociales y Humanidades. En referencia al simulador de negocios, la Rectoría general ha firmado un convenio para la utilización del simulador *Company game*, por lo que no se demandarán recursos adicionales.

La adecuación del Plan y los programas de estudio de la licenciatura en Administración, es resultado de amplias discusiones, reflexiones y acuerdos colectivos. Ha significado la inversión de muchas horas de trabajo y compromiso institucional con el propósito de cumplir con nuestra encomienda social de formar profesionales con conocimientos y habilidades, pero también con un sentido crítico hacia los problemas sociales que viven México y el mundo. Se trata de una adecuación de gran calado, por lo que su implementación es responsabilidad de todos los actores involucrados, de acuerdo con la estructura y modelo organizacional de la Universidad.

#### Referencias

Mayntz, Renat. (1972). *Sociología de la organización*, Alianza Editorial. Página 47.

# Figura 1. Estructura General

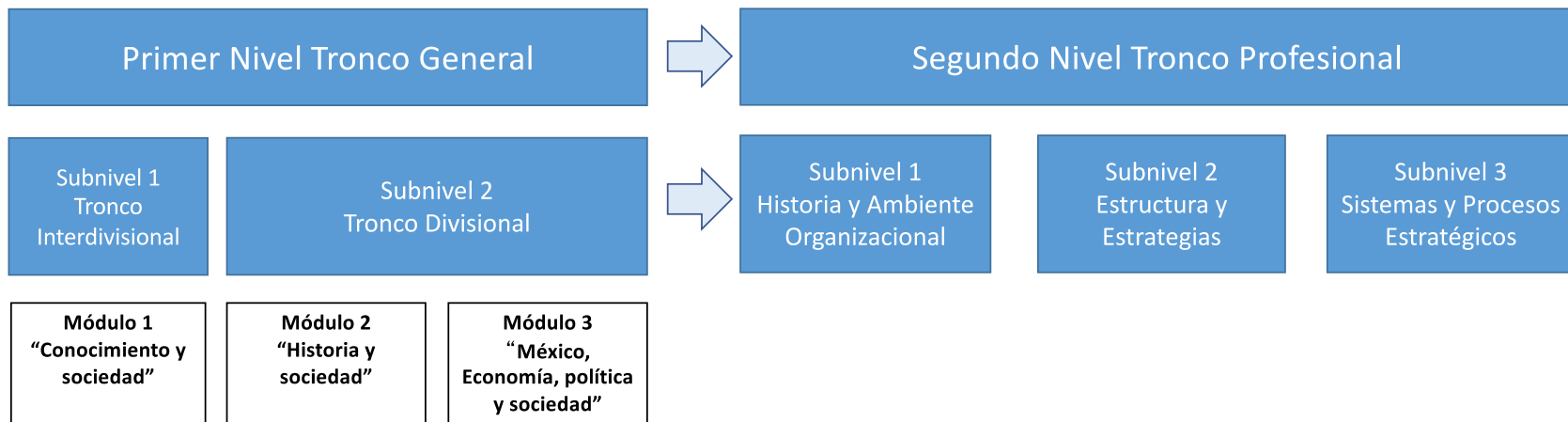


Figura 2. Estructura Tronco Profesional

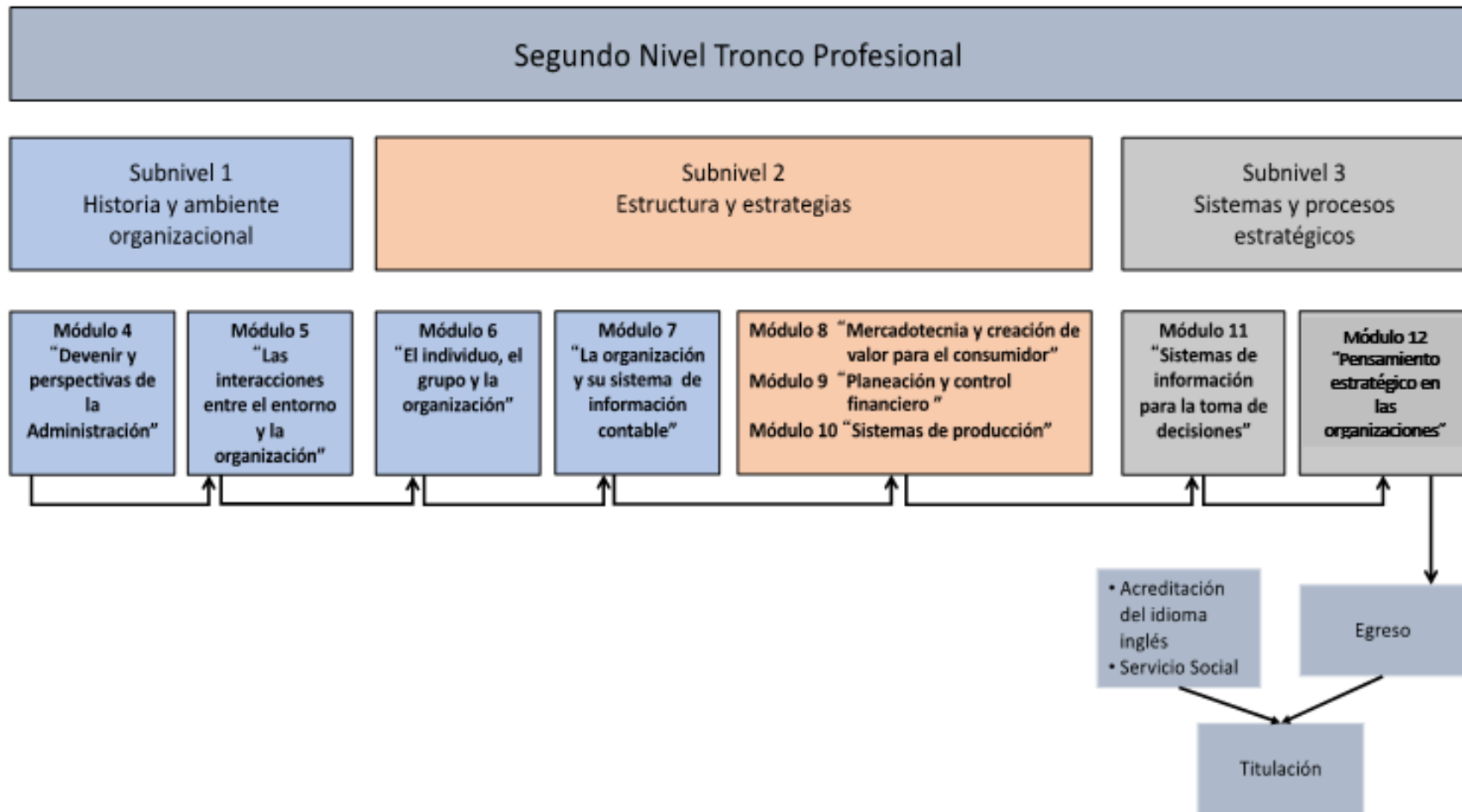




Figura 3. Opciones de trayectoria del alumno

