



UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE
ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN.

Historia del Pensamiento Administrativo,

Claude S. George Jr.

Equipo : “Los Religiosos Protestantes”.

Integrantes:

- Aldana Ramos Bernardo Jesús
- Arreola Galván Héctor Hugo
- Barañano Santamaría Ricardo Ángel
- García Galicia Leonardo Daniel
- Moreno Uribe Vladimir
- Valenzuela Hernández Luisa Fernanda
- Peralta Pérez Gustavo

-Introducción

Es conocida la frase proveniente de un libro de José Saramago que dice: “El caos es un orden aún por descifrar”. Y si la adaptamos a la historia de la humanidad, notamos sigilosamente la similitud entre el accionar de las civilizaciones donde prevalecía el caos antes de las medidas necesariamente, y que si fueron aportadas, para el prevalecimiento del orden hacia el progreso, y la necesidad de descifrar (en el caso de la Administración, diseñar o sistematizar) la medida que llevase al bien común de parte de las clases dominantes a los plebeyos/ciudadanos, según sea el contexto. Y para llegar a lograr descifrar ese caos, al menos progresivamente y de la mejor manera posible, se han necesitado muchos años de historia, como la gran mayoría de las ciencias sociales, para el surgimiento de corrientes cada vez más prácticas y concordes al contexto en que se presentan junto con sus postulados y conocimientos que han cambiado la manera de hacer los procedimientos y de su posterior acción social que imparta lo que la teoría indica. Si bien, en la actualidad el caos parece haber sido totalmente ordenado, hay que recordar que es el ser humano que influye de manera determinante al accionar de los organismos, es el que dicta las reglas, el que enfoca las metas, y el que, malversa los caminos. Y si se quiere evitar esa mala dirección, es necesario conocer detalladamente la totalidad del campo de acción en que se está integrado.

Al igual que en la rama de conocimiento administrativo (ordenada y descriptiva en su contenido y desarrollo), en este ensayo se mostrarán cronológicamente los detalles históricos, los postulados importantes y las características actuales de lo que hoy ha surgido en el marco normativo que se posee funcionando en la actualidad.

Para dar una breve respuesta hacia las funciones, características y organigramas (así como de la parte del surgimiento y forjamiento de las actividades administrativas hasta nuestros días) es necesario explicar parte por parte cada mecánica en el engranaje administrativo.

En la primera parte tomamos en consideración cada acción realizada por los pueblos originarios de la humanidad organizada como tal y su aporte (mayor o menor) a la visión del desarrollo administrativo, tomando en cuenta el contexto histórico por el que pasaron y sus respectivas limitaciones tecnológicas. Pasando por el desarrollo histórico, la segunda parte se trata de explicar a los primeros teóricos de la naciente ciencia administrativa tomando en cuenta los puntos relevantes que sirvieron para el marco teórico de los procedimientos a

tomarse en consideración. Y para finalizar, en la tercera parte se darán a conocer los actuales estándares (algunos de ellos resultantes de los planteamientos de la segunda parte) con detalladas descripciones de las estructuras organizacionales, sus funciones específicas y su importancia como un conjunto en el funcionamiento del engranaje administrativo. Se utilizará también una delimitación para el campo de acción de la Administración Pública y Privada en México, esperando así, que los objetivos de explicar todo lo que conlleva el accionar administrativo en el mundo actual.

- La Administración en las Antiguas Civilizaciones: (PP 1-11)

-Era prehistórica: Su estudio comienza a partir de la última glaciación, la cual trajo aparejada la desaparición de las manadas de grandes herbívoros y la subsecuente aparición de especies más dispersas y ágiles. Ésto provocó el eventual nacimiento de las agrupaciones o tribus sedentarias denominadas *culturas mesolíticas*, las cuales al verse en la necesidad de protegerse contra tribus rivales y de alimentar a todos los miembros del grupo, pasaron de la recolección como único método de supervivencia a la integración de la caza y pesca. Posteriormente estas *culturas* fueron reemplazadas por aquellos grupos que ya utilizaban técnicas agrícolas y ganaderas, lo cual impulsó la génesis de las pequeñas villas. Incluso se habla de la complejidad que éstas comunidades llegaban a tener en cuestión de su organización, teniendo a un “*anciano*” o líder a la cabeza el cual al haber sobrevivido hasta su vejez y demostrado su fortaleza y astucia, era venerado y temido por los jóvenes de la tribu, los cuales a su vez se encargaban de hacer cumplir los códigos de negocios, conducta y modales establecidos por dicho líder en toda la agrupación. Ésto denota el reconocimiento e importancia que estas pequeñas comunidades le dieron a la figura de autoridad (administrador) y al sistema administrativo presente en ellas.

Una vez que comenzaron a expandirse éstas “*pequeñas villas*”, la figura del administrador pasó a llamarse de muchas maneras (sacerdote, rey o ministro), el cual iría acumulando poder y riqueza hasta idear e implementar las estructuras sociales, políticas y militares que conocemos hoy en día; naciendo así las civilizaciones.

-Civilizaciones Antiguas:

Al haberse extendido tanto, estas civilizaciones en gestación notaron la necesidad de un método o sistema para gobernar y administrar al pueblo en su conjunto, razón por la cual los legisladores antiguos comenzaron a emplear a “*sus servidores de confianza para llevar a*

cabo sus deseos” dotándolos con una autoridad casi equivalente a la de su superior; Estos servidores se convirtieron a su vez en el consejo de consultores del jefe y muchos de ellos adoptaron posiciones teocráticas para así usar el miedo a lo desconocido a su favor.

-Sumerios:

Los sacerdotes de los templos sumerios se encargaban de la recaudación de tributos los cuales debían ser reportados a su líder; Al tener tal cantidad de bienes y la responsabilidad de notificar a su superior, dichos eclesiásticos no podían confiarle el conteo simplemente a su memoria o a los métodos antiguos, razón por la cual eventualmente nació la escritura, que, a pesar de ser la mayor aportación sumeria al mundo moderno, en su inicio sólo fungió como un registro de datos diseñado para que cada “*corporación*” religiosa rindiese cuentas al dirigente en turno.

-Egipcios:

La mayor evidencia de la existencia de la administración en el antiguo Egipto es la existencia de los vestigios arqueológicos que existen hasta nuestros días; Su construcción inevitablemente necesitó de la administración de los recursos tanto humanos como materiales. Muestra de ésto es el faraonato de Ramsés IV el cual delegó una expedición de 8368 hombres para la construcción de un monumento religioso; Entre los que destacan los oficiales militares quienes realmente dirigieron dicha empresa. La planificación de cuántas piedras, de qué tamaño, de dónde serían extraídas y cuándo, y del transporte de dichos materiales requirieron la práctica de lo que hoy conocemos como “planificación a largo plazo”. Entre los escritos más destacables tenemos al “Libro de instrucción de Ptah-hotep” y una “*aboyet*” (instrucción) anónima; Ambas obras hechas por padres para sus hijos, contenían algunos consejos y características que un buen líder debería tener. Dichos consejos van desde la exigencia de honestidad en el trato administrativo, el valor de una junta de consejeros para un administrador y la necesidad de planificar, hasta consejos sobre moral y trato gentil. A través de la cronología del imperio, se nos relata la descentralización y pérdida de control de sus sub-estados (*Viejo Imperio*), subsecuente ocupación militar y recuperación de los territorios semi-independientes (*Imperio Medio*) y posterior reunificación y centralización (*Nuevo Imperio*).

-Babilonios:

Hammurabi, rey unificador de Babilonia, tomando como inspiración el *Código Akkadian* (el cual contenía regulaciones de precios y penalidades criminales) dio al mundo la aportación más significativa de esta civilización: el “*Código Hammurabi*”. Dicho código contenía los lineamientos del intercambio de bienes, pago por servicios y control estatal que el imperio poseía.

→Nabucodonosor: otro importante gobernante babilónico; Bajo su mandato se comenzaría a implementar el control de producción, ésto por medio de (por ejemplo) marcar la jarra de cosecha del año en curso con un color determinado para de esta manera saber cuánto tiempo ha estado almacenada dicha jarra.

-Hebreos:

A pesar de ser una civilización reducida, Moisés, líder y administrador de su comunidad poseía habilidades en el gobierno, la legislación y las relaciones humanas, hechos los cuales lo llevarían a dirigir el éxodo hebreo para librarse del control egipcio. Un vestigio concreto es el “*Consejo de Jetro*” (quien era suegro de Moisés) el cual reconoció la necesidad de delegar autoridad mediante la asignación de tareas, así como la efectividad del principio de exclusión.

-Chinos:

Los escritos de Mencius y Chow son testimonio de que los chinos tenían conciencia sobre los principios administrativos que estaban surgiendo en otras partes del mundo. La Constitución de Chow no era más que “*un directorio de todos los sirvientes civiles del emperador, desde el primer ministro hasta los sirvientes domésticos, con sus tareas y deberes cuidadosamente relacionados*”

Encontramos desde el siglo XIX y durante el siglo XX numerosas aportaciones a la Ciencia Administrativa y el Pensamiento Administrativo: Fayol (1841-1925) hizo una clasificación de actividades empresariales, que consistían en técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas. Igualmente determinó un total de catorce principios básicos para el trabajo administrativo, entre los que destacan la iniciativa, la disciplina, el orden y la equidad. Además, dio funciones al proceso administrativo, definiendo la Planeación, la Organización, la Dirección y la Coordinación.

Otras aportaciones a la dirección administrativa fueron las de Mary Parker Follett, quien introdujo las ideas de la psicología laboral y su importancia en la conducción de empresas. Igualmente, Chester Barnard influyó en la materia con un axioma, proponiendo

que la organización de un conjunto de personas era el medio por el cual alcanzaban objetivos que generalmente no alcanzarían por sí mismas, pero aportó a esto que el individuo busca satisfacer las necesidades de la organización tanto como las propias, por lo que la figura de un director era necesaria para diseñar y gestionar los valores compartidos de la organización.

Hacia el siglo XX, el enfoque administrativo se lleva a las relaciones humanas, explicando la manera en la que se desarrollan los superiores con los subordinados. Los mayores autores de esta escuela son Elton Mayo y Abraham H. Maslow; el primero explicaba las ciencias del comportamiento administrativo a los grupos humanos que la ejercían, y buscó por medio del análisis el mejoramiento de las condiciones sociales del individuo, que desembocaría en la mejoría del trabajo y los resultados de la producción; demostró la influencia de las emociones en el rendimiento de un obrero y en el ambiente de trabajo.

Maslow brindó una jerarquización de las necesidades de los individuos para alcanzar un incentivo suficientemente bueno para superarse en el ambiente laboral. La base de éstas necesidades era la fisiológica, seguido de la seguridad, seguido por la social, el auto-afecto y finalmente, la autorrealización. Si un individuo comía y dormía, pasaba a buscar una protección de los peligros externos, para luego formar parte de una comunidad, tener un lugar en ésta y construir una relación consigo mismo en la que poseyera confianza y autonomía para luego buscar un nivel social y una realización de sus metas en la sociedad.

Existe una dicotomía sobre el hombre en la ciencia administrativa. Por una parte, se establece que es un ser perezoso que anhela ser dirigido y únicamente trabaja bajo amenazas y reprimendas. Por otra parte se propone que es responsable, con iniciativa y trabaja en equipo para alcanzar objetivos, pero que posee más capacidades intelectuales de las que usa. Con estas diversas vertientes del individuo en una sociedad, es posible entender las diversas representaciones en la realidad que son fidedignas y palpables, además de presentar una interesante posibilidad: la relación del individuo con el sistema, y viceversa.

Los sistemas pueden entenderse como verticales u horizontales. Los sistemas verticales dan prioridad a unos individuos sobre otros en función del rol que cumplan en el sistema. A su vez, los sistemas verticales presentan una dualidad en la que dan recompensas y castigos según sea el caso. Los sistemas horizontales proveen de una voz y una participación a los diferentes grupos e individuos que lo componen, mediante consultas o contribuciones en las que los títulos formales de la organización son omitidos o simplemente ignorados. La desventaja entre sistemas horizontales y verticales es que estos últimos canalizan los beneficios a una minoría que fortalece el sistema e impide el paso a nuevas tendencias.

-Romanos: Los romanos, a comparación de otras civilizaciones lograron una *Organización Imperial* sumamente poderosa y de gran impacto en la historia de la administración, ya que consiguieron dominar el control de una población estimada en cincuenta millones de personas; se considera el primer experimento del mundo en organizar un imperio de tremendas proporciones de terreno e individuos. El precio de tener una población tan extensa decayó en la pérdida de mantener el orden y control, por ejemplo: la lealtad hacia el imperio Romano, los impuestos etc.

Fue hasta el año 284 d. de J.C donde el emperador Diocleciano declaró un nuevo sistema de organización que consistía en una delegación sucesiva de autoridad, dividió el imperio en 101 provincias, que a la vez estaban divididas en trece diócesis. A su par nombró tres asistentes (uno con el nombre de Augusto y los otros dos con el título de César) para gobernar tres de las divisiones, reservando una para el mismo.

Realizó esta estructura con el fin de poder reforzar, vigorizar y solidificar la autoridad imperial, para poder extender por todo el imperio Romano el *principio de gradación*, como resultado neto se solidificó la organización reduciendo la importancia de la provincia como unidad de gobierno.

-Sumario:

Posiblemente el proceso administrativo comenzó con la forma más básica y convencional de los tiempo, la organización familiar, expandiéndose después a una tribu y que finalmente penetró en las unidades políticas formales, tales como las encontradas en la antigua Babilonia. A partir de estas micro organizaciones es donde surge la necesidad de crear un control financiero el cual se basaban en un archivo que ordinariamente tomó la forma de tablillas de arcilla con inscripciones. En el Código de Hammurabi fue donde se le dio el reconocimiento al concepto de responsabilidad administrativa.

Fueron los egipcios que nos brindaron el ejemplo más claro de una organización descentralizada dispersa, con poco o nulo control y por consecuencia sus desastrosos resultados finales, su civilización fue tomada como el primer registro de utilización de una forma descentralizada de una organización para dirigir un imperio, e ilustrar la debilidad inherente de este sistema que eventualmente lo llevó a su extinción.

Podemos concluir que la administración se apoyó estrictamente sobre una base de ensayo y error, con poca o ninguna teoría y virtualmente sin intercambio de ideas y prácticas.

-Organización Feudal:

La organización del feudalismo fue de "gradación", con grados descendentes de la autoridad delegada. En el pico de la pirámide feudal se encontraba el emperador o el rey, perteneciendo a él toda la tierra y sus dominios.

Los vasallos más importantes de la corona utilizaban el poder a su favor para retener a los feudos con condiciones de rendir servicios específicos, principalmente militares y financieros; de modo que los vasallos, a su vez, exigieron servicios análogos en clase de sus subvasallos.

El proceso de descentralización representado por esta pirámide fue posteriormente acentuado por el crecimiento de las instituciones de inmunidad o privilegio. Bajo este sistema, el vasallo ganó el derecho de gobernar su propio territorio como él deseara.

El principal problema, fue determinar cómo preservar el apropiado equilibrio entre autoridad centralizada y autonomía local. Descentralizar las operaciones fue una necesidad para suministrar la atención inmediata y la flexibilidad necesaria para ajustar las políticas a las condiciones locales.

-Escritos Antiguos:

Durante esta época, no se escribió ningún libro relacionado con los conceptos de administración. El pueblo vivía bajo condiciones hostiles: La autoconservación fue uno de los intereses primordiales y poca o nula atención se prestó a los asuntos fiscales.

Quienes escribían fueron escribas, que eran personas bien acomodadas como miembros de órdenes religiosas, o líderes bien educados de la corte.

Los principales temas que tocaban estos libros eran sobre temas de mayor interés como: religión, gobierno del reino, empresas bélicas y las leyes de la tierra. Aquellos que "sabían letras" y podían leer esos libros fueron los sacerdotes y escribanos, los legisladores y nobles y los hacendados educados. Paradójicamente ninguna de estas personas de alta "intelectualidad" no le dio la importancia a arte de la administración, a pesar de su importancia para cada uno de el arte de la administración, a pesar de su importancia para cada uno de estos grupos. Administrar o manejar un feudo no era de gran interés para el vasallo, por esto mismo la gran responsabilidad quedaba a cargo de uno de los súbditos, por esto mismo no es

sorprendente que pocos o ningún escrito sobre administración se realizará durante este periodo; sin embargo, existe evidencia que alrededor del año 900, Alfarabi, tuviera un escrito con relación a la administración de un reino o estado. Él comenta en su escrito que un hombre colocado en el cargo de dirigir la complicada maquinaria del estado debería contar con: memori excelente, elocuencia, firmeza sin debilidad, firmeza en el logro del bien, amor por la justicia, amos por el estudio, amor por la verdad, aversión por la perfidia, temperancia en la alimentación, bebida y gozo y desdén por la riqueza.

-Relación con otras ciencias o técnicas

El carácter de integralidad que posee la administración le hace mantenerse en constante colaboración estructural con otras ramas del conocimiento; no es una rama que actúe en la individualidad.

De primer instancia, las ciencias sociales y humanas juegan un papel fundamental en la administración ya que al ser el objeto de estudio toda interacción humana, la administración resulta inútil fuera de la sociedad humana; entre ellas las de vital importancia son la sociología, ya que el trato y la constitución de las sociedades humanas es su fuente de conocimiento, a su vez el derecho aporta el marco legal y jurídico en el que se desenvuelven las sociedades, la economía cuya aportación principal es una de las columnas de la administración, el principio de productividad, el máximo de resultados con el mínimo de esfuerzo y la psicología, ya que de ella emana el estudio de las motivaciones de los actos humanos y por ello, la forma de predecirlos.

La moral pasa a ser el marco de actuación no solo de la administración, ya que pasa a ser la fuente de reglas supremas a las que el humano debe someterse. La lógica le da sentido y un carácter de ordenamiento a los actores y acciones administrativas, los métodos matemáticos y estadísticos le brindan a la administración mecanismos de control y de registro en modelos ya sea deterministas o probabilísticos.

El estudio de la historia nos da los antecedentes los acontecimientos posteriores, la medicina mantiene el vigor físico de los empleados y la contabilidad es la herramienta para registrar e informar de las operaciones financieras de la organización.

-Funciones de la administración.

Se pueden definir dos principales fases o etapas de la acción administrativa, la mecánica administrativa donde se estructura el organismo social y la dinámica administrativa, donde se desarrollan las actividades de las que son propias.

La mecánica administrativa actúa en dos grandes campos, el de la planeación y la organización; la primera se encarga del curso concreto de la acción, la segunda se elabora la estructura técnica de las relaciones entre las jerarquías, funciones y obligaciones.

Por otra parte, la dinámica administrativa cuenta con tres estructuras principales de trabajo, la integración , donde se dota a los organismos de los medios mecánicos administrativos necesarios, la dirección , donde se impulsa, coordina y vigila las acciones de cada miembro del grupo y el control, que establece los procedimientos necesarios para evaluar los resultados.

El proceso administrativo cuenta con tres funciones fundamentales para lograr los objetivos planteados. La planeación que nos da como resultado los objetivos, las políticas, procedimientos y métodos, la organización plantea la división del trabajo y la delegación de autoridad, la jefatura, la comunicación e incentivos; y el control, donde se darán los informes, comparaciones, costos y presupuestos.

La administración de igual manera cuenta en su generalidad con características principales, las cuales se enumeran de esta manera:

1. Busca realizar un objetivo.
2. Ejerce influencia en la vida humana.
3. Está asociado con los esfuerzos de un grupo.
4. Se logra con y mediante los esfuerzos de otros.
5. Es un proceso, no una persona o grupo de personas.
6. La efectividad administrativa requiere el uso de ciertos procedimientos, aptitudes y prácticas.
7. Es intangible, sólo se ve por el resultado de los esfuerzos.
8. Los que la practican pueden ser diferentes a los propietarios de la empresa.

-Sistema de organización lineal.

Estará conformado en su estructura organizativa la asamblea de accionistas que dirigirán al consejo general presidido por el gerente(controlador, producción,comercial) este sistema tendrá sus sustento teórico con Taylor.

2.Organización funcional de Taylor.-Observando de forma cualitativa y cuantitativa la relación costo-beneficio podemos analizar el sistema de organización lineal y dividirlo en ocho campos fundamentales:

- 1.Tomar tiempos y dividir costos.
- 2.Hacer programas.
- 3.Establecer itinerarios de trabajo.
- 4.Vigilar la disciplina del frente.
- 5.Cuidar el establecimiento,materiales,maquinaria,etc...
- 6.Dar adiestramiento y capacitación.
- 7.Llevar un control de calidad.
- 8.Cuidar el medio ambiente.

La división de la administración trae consigo una serie de resultados positivos y negativos para sus principios y bases como los pueden ser; ventajas (Mayor capacidad en los mandos especializados, descomposición de un trabajo de dirección, complejo en diferentes partes simples), desventajas (duplicidad en el mando, fugas de responsabilidad, se reduce la iniciativa para acciones comunes. Con frecuencia al llevar a la práctica este tipo de organización se encontraban diversos conflictos y por lo tanto se le considera obsoleta.

Mayordomos funcionales.-Simplificando aún más las relaciones y divisiones del trabajo encontramos que en tiempos y costos, tarjetas de instrucción, itinerarios de trabajo y disciplina, (toda la base de trabajo se carga a los obreros).

-La organización de asesoría y el staff aprovecha las condiciones positivas y negativas para crear un sistema especializado en la organización lineal.

- a) De la organización se conserva la autoridad y responsabilidad íntegramente transmitida a un solo jefe para cada función.
- b) La autoridad recibe asesoramiento y servicio de técnicos especializados p/función.

-Organización matricial: consiste en la departamentalización de funciones o de producto a través de una misma estructura organizacional, cada departamento tiene una doble subordinación pues sigue por una parte a los gerentes funcionales y de producto simultáneamente, se dice que una organización matricial es complicada y que al depender de la cooperación y definición clara de roles y responsabilidades y de una apreciación sana de las necesidades la realidad de la práctica administrativa no permitiría su correcta implementación..

“Una combinación de recursos humanos y materiales reunidos en una organización temporal para lograr un propósito específico”

La mercadotecnia representa la construcción de un proyecto, al hacer la división de los departamentos funcionales podemos llegar a la constitución de:

A.Matrix structure- Mejora la utilización de los recursos, la combinación de cambiar los factores para que correspondan a las condiciones(variables) del proyecto.

-Principales Instrumentos

Organigramas.-Nos indican de forma específica: La división de funciones, los niveles jerárquicos, líneas de autoridad y responsabilidad, canales formales de comunicación, naturaleza lineal del departamento, jefes de cada grupo de empleados, las relaciones que existen entre los puestos de la empresa y los departamentos.

Existen dos tipos y ambos nos otorgan diversas ventajas y desventajas.

Organigramas verticales y horizontales: Cada puesto subordinado a otro se representa en un recuadro con un nivel inferior la líneas ligadas a él representan la comunicación de autoridad y los puestos que dependen de él sucesivamente, así mismo se representan en los organigramas horizontales los mismos elementos en la parte izquierda-derecha y los demás les siguen sucesivamente.

Manual de organización

El manual de organización, va a ser otro instrumento indispensable en el cumplimiento de sus objetivos, el desarrollo de sus actividades, su organización, su marco legal, su planeación, la división del trabajo y la jerarquización del mismo, enteros aspectos, es decir su Praxis administrativa.

Dicho manual es un documento ordenado y sistemático la información de la institución, si organización, sus políticas y procedimientos, que son necesarias para el mejor ejercicio del

trabajo. Expone a detalle la estructura de la empresa o institución, señala la jerarquización, los grados, las responsabilidades, funciones y actividades que se realizan en su interior y exterior.

Dentro de la estructura de la organización podemos determinar que se encuentran:

- Los objetivos
- Políticas
- Organigramas
- Las responsabilidades y obligaciones de los trabajadores.
- La comunicación.
- La agenda del procedimiento

Dado el objeto de estudio de la administración pública, las organizaciones gubernamentales, es indispensable identificar el manual organizacional de una secretaría de Estado: La secretaría de la función pública.

El Manual de organización del SFP se encuentra compuesto por una introducción, visión, misión, antecedentes, un marco legal, una estructura orgánica y dogmática, y finalmente por sus objetivos y funciones.

- Introducción: Tiene un desarrollo de los aspectos generales, a manera de resumen, en el que se especifica el objetivo del manual, así como también expone el cono se encuentra estructurado el texto y sus elementos.
- Visión: La ciudadanía participa y confía en la función pública.
- Misión: Consolidar un gobierno honesto, eficiente y transparente.
- Antecedentes: Esta sección presenta el análisis histórico de la institución, el surgimiento de sus actuales funciones, la separación de la SFP de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la consolidación de su organigrama, leyes y reglamentos [...].
- Marco legal: Presenta los aspectos legales sobre los cuales se rige la administración pública federal, manifestada en la SFP:
 - Disposiciones constitucionales: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
 - Códigos: Código Civil Federal, Código Penal Federal, Código Federal de Procedimientos Civiles, Código Nacional de Procedimientos Penales.
 - Leyes: Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, Ley de Obras Públicas y Servicios

Relacionados con las Mismas, Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado, Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, etc.

- Tratados, tales como: Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos Mexicanos, la República de Colombia y la República de Venezuela, Convención Interamericana contra la Corrupción, Tratado de Libre Comercio entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de la República de Nicaragua, entre otros.
- Reglamentos: Reglamento de la Ley General de Desarrollo Social, Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, Reglamento de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, Reglamento para el otorgamiento de pensiones del régimen de cuentas individuales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Reglamento para el otorgamiento de pensiones de los trabajadores sujetos al régimen del artículo décimo transitorio del Decreto por el que se expide la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Decretos: Decreto por el que se establece el procedimiento y los requisitos para la inscripción en los Registros de personas Acreditadas operados por las dependencias y organismos descentralizados de la Administración Pública Federal y las bases para la integración informática de los mismos, Decreto por el que se crea el Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales, Decreto que establece las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público, así como para la modernización de la Administración Pública Federal, Decreto por el que se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.
- Acuerdos: Acuerdo por el que se establece la semana laboral de cinco días de duración para los trabajadores de las secretarías y departamentos de Estado, dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos públicos e instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, acuerdo que dispone que los titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, con la intervención de los respectivos sindicatos, establecerán el sistema de vacaciones escalonadas, en función de las necesidades del servicio, Acuerdo por el que se dispone se supriman los nombres del C.

Presidente de la República, de los, Funcionarios Públicos, así como el de sus cónyuges o parientes hasta el 2o. grado, en las placas inaugurales de las obras públicas llevadas a cabo con recursos federales, Acuerdo por el que los titulares de las dependencias, coordinadoras de sector y de las propias entidades de la Administración Pública Federal, se abstendrán de proponer empleo, cargo o comisión en el servicio público o de designar en su caso, a representantes de elección popular.

- Estructura organica: 100 SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
- 110 UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS
- 112 ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
- 113 COORDINACIÓN GENERAL DE ÓRGANOS DE VIGILANCIA Y CONTROL
- 116 DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
- 117 UNIDAD DE POLÍTICAS DE APERTURA GUBERNAMENTAL Y COOPERACIÓN
- INTERNACIONAL
- 118 DIRECCIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN E INTEGRACIÓN
- 120 UNIDAD DE VINCULACIÓN CON EL SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN
- 120.1 DIRECCIÓN GENERAL DE VINCULACIÓN CON EL SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN
- 120.2 DIRECCIÓN GENERAL DE VINCULACIÓN CON EL SISTEMA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN.
- 120.3 DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS, DIAGNÓSTICO Y FORMULACIÓN DE PROYECTOS EN
- MATERIA ANTICORRUPCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.
- 121 DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPARENCIA
- 122 DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO
- 200 SUBSECRETARÍA DE CONTROL Y AUDITORÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA
- 208 UNIDAD DE CONTROL Y AUDITORÍA A OBRA PÚBLICA
- 209 UNIDAD DE CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA
- 210 UNIDAD DE AUDITORÍA GUBERNAMENTAL

- 211 UNIDAD DE OPERACIÓN REGIONAL Y CONTRALORÍA SOCIAL
- 212 DIRECCIÓN GENERAL DE AUDITORÍAS EXTERNAS
- 300 SUBSECRETARÍA DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y CONTRATACIONES PÚBLICAS
- 308 UNIDAD DE POLÍTICA DE CONTRATACIONES PÚBLICAS
- 309 UNIDAD DE NORMATIVIDAD DE CONTRATACIONES PÚBLICAS
- 310 DIRECCIÓN GENERAL DE DENUNCIAS E INVESTIGACIONES
- 311 DIRECCIÓN GENERAL DE RESPONSABILIDADES Y SITUACIÓN PATRIMONIAL
- 312 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROVERSIAS Y SANCIONES EN CONTRATACIONES PÚBLICAS
- 400 SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
- 408 UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- FEDERAL
- 408.1 DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
- 408.2 DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y REMUNERACIONES DE LA A.P.F.
- 409 UNIDAD DE GOBIERNO DIGITAL
- 411 UNIDAD DE POLÍTICAS DE MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA
- 419 UNIDAD DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES
- 500 OFICIALÍA MAYOR
- 510 DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
- 511 DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
- 512 DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO
- 514 DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

- **Objetivos:** Propiciar la actualización del marco jurídico de la Secretaría y su correcta interpretación, así como el cumplimiento de los principios que rigen el servicio público e inhibir su desviación, mediante la elaboración de proyectos de disposiciones jurídicas, la defensa de sus actos, así como, en su caso, su revisión y la realización de investigaciones de casos de corrupción en apoyo de otras unidades administrativas y la presentación de denuncias de hechos delictivos.

-Conclusiones

El desarrollo de la ciencia administrativa comienza a desarrollarse a partir de las primeras sociedades, en su mayoría primitivas, nómadas, en el comunismo primitivo; éstas comienzan a fortalecer el lazo de organización previamente implementado, dividiendo el trabajo, las tareas a realizar, las relaciones de autoridad y responsabilidad. Éstas en contraste con la corriente tradicionalista, que especifica que la ciencia administrativa no surge el S.XIX, XX,, si no que las bases fundamentales, así como sus principios se ven reflejados en las primeras civilizaciones.

Otro pilar fundamental para la administración pública, puede verse reflejado en la civilización romana, que debido a sus enorme expansionismo territorial, las tareas administrativas tradicionales, en las cuales operaba todo el apartado organizacional centralizado en determinado individuo, se vieron superadas por las nuevas necesidades y circunstancias en las que se veía inefficientes, incorporaron la delegación sucesiva de autoridad y división territorial en distritos para que sus delegados pudieran realizar en éstas determinadas estructuras territoriales las actividades administrativas.

En la edad media podemos identificar la “gradación” de los puestos administrativos, con sus respectivas actividades administrativas, así como también la descentralización del poder para controlar los feudos dentro del territorio del monarca, respecto al Doctor, Torres Lovera Juan, la gradación jugó un papel fundamental en el desarrollo de los científicos administrativos en América latina, gracias a que dentro de los feudos existían marcas, extensiones de territorio del Estado, en el cual el Márquez, realizaba funciones administrativas.

La historia de las ciencia administrativa, va más allá del enfoque tradicionalista, limitado a la época moderna de la sociedad, la primera etapa del capitalismo, el mercantilismo; tenemos actividades administrativas desde los primeros comienzos de la humanidad, las organizaciones más básicas por la que ha pasado y que sin duda sentaron siglos antes los

principios de la administración y sin duda que fueron retomados por los científicos modernos del siglo XIX y XX