

ADMINISTRACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR: ANÁLISIS DE MODELOS ORGANIZATIVOS EN LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

ADMINISTRATION AND HIGHER EDUCATION: ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL MODELS AT UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

Sheyla Blanco Ulloa¹

María Camila Guatecique²

Ivana Rueda Vergara³

Valentina Ruiz Mariano⁴

Emma Victoria Sandoval⁵

Nataly Vera Torres⁶

 Ronald Prieto Pulido⁷

PROGRAMA DE COMERCIO Y NEGOCIOS INTERNACIONALES, UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR-COLOMBIA

RESUMEN

En un entorno organizacional marcado por la globalización, la transformación digital y la evolución de los modelos de gestión, las organizaciones deben adaptarse para seguir siendo competitivas. Este estudio examina la aplicación de las teorías de la división del trabajo de Adam Smith y la jerarquización organizativa de Daniel McCallum en la gestión universitaria, con la Universidad Simón Bolívar como caso de estudio. Se utilizó una metodología cualitativa basada en revisión bibliográfica, análisis documental y entrevistas a funcionarias de la Vicerrectoría Administrativa. Los resultados muestran que la universidad ha integrado estos principios con estrategias contemporáneas, fortaleciendo su sostenibilidad institucional.

Palabras clave: Administración, división del trabajo, jerarquización organizativa, gestión universitaria, modelos administrativos.

ABSTRACT

In an organizational environment shaped by globalization, digital transformation, and the evolution of management models, organizations must adapt to remain competitive. This study examines the application of Adam Smith's division of labor theory and Daniel McCallum's organizational hierarchy in university management, using Simón Bolívar University as a case study. A qualitative methodology was employed, based on bibliographic review, documentary analysis, and interviews with officials from the Administrative Vice-Rector's Office. The results show that the university has integrated these principles with contemporary strategies, strengthening its institutional sustainability.

Keywords: Administration, division of labor, organizational hierarchy, university management.

¹ Estudiante del programa de Comercio y Negocios Internacionales, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios. E-mail: sheyla.blanco@unisimon.edu.co.

² Estudiante del programa de Comercio y Negocios Internacionales, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios. E-mail: maria.guatecique@unisimon.edu.co.

³ Estudiante del programa de Comercio y Negocios Internacionales, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios. E-mail: ivana.rueda@unisimon.edu.co.

⁴ Estudiante del programa de Comercio y Negocios Internacionales, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios. E-mail: valentina.ruizm@unisimon.edu.co.

⁵ Estudiante del programa de Comercio y Negocios Internacionales, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios. E-mail: emma.sandoval@unisimon.edu.co.

⁶ Estudiante del programa de Comercio y Negocios Internacionales, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios. E-mail: nataly.vera@unisimon.edu.co.

⁷ Profesor, Facultad de Administración y Negocios, Universidad Simón Bolívar. E-mail: Profesor, Facultad de Administración y Negocios, Universidad Simón Bolívar. E-mail: ronald.prieto@unisimon.edu.co.

1. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, las organizaciones enfrentan desafíos constantes derivados de la globalización, la transformación digital y los cambios en el entorno económico, político y social. Estas dinámicas han obligado a las empresas a modificar sus estrategias y estructuras organizacionales para mantenerse competitivas en un mercado altamente dinámico y exigente. En este contexto, las teorías administrativas continúan siendo fundamentales para la gestión empresarial, ya que proporcionan marcos conceptuales que permiten optimizar procesos, mejorar la productividad y fortalecer la toma de decisiones. A pesar de haber sido formuladas hace décadas, muchas de estas teorías siguen vigentes, siempre que sean adaptadas a las nuevas realidades organizacionales. Un claro ejemplo de ello es la teoría de Adam Smith sobre la división del trabajo y la especialización, cuyo impacto sigue siendo relevante en la eficiencia productiva y en la gestión estratégica de recursos humanos.

El avance de la administración como disciplina ha estado marcado por la evolución de diversas corrientes teóricas que han buscado mejorar el desempeño organizacional en distintos ámbitos. Desde los postulados de Frederick Taylor sobre la administración científica hasta la teoría de la burocracia de Max Weber, las organizaciones han adoptado modelos de gestión que les permitan operar con mayor eficacia. Sin embargo, el entorno actual, caracterizado por la digitalización de los procesos y la globalización de los mercados, ha generado nuevas exigencias en la gestión organizacional. En este sentido, las instituciones no solo deben optimizar sus estructuras internas, sino también desarrollar estrategias innovadoras que les permitan responder con agilidad a los cambios del entorno.

Desde una perspectiva teórica y aplicada, el desarrollo y la evolución de la administración han sido objeto de análisis por diversos autores colombianos. Fossi et al. (2013) y Mendoza (2018) estudia la epistemología de la administración, resaltando la importancia de su estatuto disciplinar y metodológico en la gestión organizacional. Prieto Pulido et al. (2017) enfatizan que el desarrollo organizacional y la gestión humana en contextos globalizados requieren transformaciones profundas fundamentadas en principios administrativos sólidos. En la misma línea, Pulido (2021) destaca la necesidad de una gestión organizacional orientada hacia la transformación, la supervivencia y la competitividad, haciendo énfasis en la adaptación de los modelos de administración a los nuevos retos empresariales. Asimismo, Prieto Pulido et al. (2017) plantean que la gerencia de las organizaciones debe basarse en enfoques estratégicos que permitan la adaptación a los entornos cambiantes. Por otro lado, Melamed-Varela et al. (2022) argumentan que la profesionalización gerencial se ha convertido en un elemento clave para el liderazgo y la dirección empresarial, ya que permite a los gestores desarrollar habilidades estratégicas para la toma de decisiones en escenarios de alta incertidumbre.

La evolución del pensamiento administrativo ha permitido que las organizaciones adopten modelos híbridos que combinan enfoques clásicos con nuevas metodologías adaptadas a la era digital. En este sentido, la teoría de Adam Smith sobre la especialización del trabajo sigue siendo un pilar fundamental en la gestión organizacional moderna, ya que permite una distribución eficiente de las tareas dentro de una empresa. Asimismo, la jerarquización organizativa propuesta por Daniel McCallum continúa siendo un modelo de referencia para garantizar el control y la supervisión en estructuras complejas. Sin embargo, en la actualidad, las organizaciones no solo deben enfocarse en la eficiencia operativa, sino también en la flexibilidad y la capacidad de adaptación.

El presente estudio tiene como objetivo analizar cómo diversas organizaciones han adaptado y actualizado las teorías administrativas clásicas para enfrentar los retos contemporáneos, evidenciando su vigencia y relevancia en la gestión empresarial actual. Se abordarán los aportes de Adam Smith y Daniel McCallum, quienes introdujeron conceptos fundamentales sobre la división del trabajo, la jerarquización organizacional y la productividad laboral, aspectos que siguen siendo esenciales en la administración moderna. Para ello, se empleará un enfoque cualitativo basado en revisión bibliográfica y análisis documental, con el propósito de examinar el impacto de estas teorías en la práctica empresarial y su contribución al éxito organizacional.

Las organizaciones modernas han pasado de un modelo centrado en la eficiencia operativa a uno basado en la gestión del conocimiento, el liderazgo y la innovación. Autores como Chiavenato (2004) han enfatizado la necesidad



de comprender el capital humano como un recurso estratégico para la sostenibilidad empresarial. En este sentido, las teorías administrativas clásicas, aunque siguen siendo fundamentales, deben complementarse con enfoques contemporáneos que incluyan la transformación digital, la gestión del talento y la innovación organizacional.

En el ámbito universitario, la administración ha cobrado especial relevancia, dado que las instituciones de educación superior requieren modelos de gestión que les permitan mantener altos estándares de calidad y responder a las nuevas exigencias del mercado laboral. La Universidad Simón Bolívar, como objeto de estudio de esta investigación, ejemplifica la manera en que las instituciones pueden adaptar modelos administrativos tradicionales a las necesidades del siglo XXI. Su estructura organizativa refleja la aplicación de principios administrativos clásicos, como la división del trabajo y la jerarquización organizativa, pero al mismo tiempo incorpora estrategias innovadoras para el desarrollo del talento humano y la gestión del conocimiento.

La justificación de este estudio radica en la necesidad de comprender cómo las empresas pueden aprovechar los principios administrativos para mejorar su competitividad y sostenibilidad. En un entorno donde las organizaciones deben reinventarse constantemente, el conocimiento profundo de las teorías administrativas resulta esencial para la toma de decisiones estratégicas y la implementación de modelos de gestión eficaces. La administración moderna ya no se limita únicamente a la eficiencia y el control, sino que integra nuevas dimensiones como la transformación digital, la cultura organizacional y la innovación. En este contexto, la Universidad Simón Bolívar representa un caso de estudio valioso, ya que evidencia cómo una institución puede equilibrar la aplicación de principios administrativos clásicos con estrategias de gestión contemporáneas.

A través de este análisis, se busca proporcionar herramientas conceptuales que permitan fortalecer la administración empresarial y facilitar la adaptación de las empresas a los desafíos del siglo XXI. Se pretende demostrar que, aunque los modelos administrativos tradicionales han sido eficaces a lo largo de la historia, es fundamental reinterpretarlos y complementarlos con enfoques modernos para garantizar el éxito organizacional en un entorno caracterizado por la incertidumbre y el cambio constante. La administración del futuro dependerá de la capacidad de las organizaciones para integrar diversas corrientes teóricas y adaptar sus estructuras a las nuevas realidades del mercado global.

El presente estudio no solo explora la relevancia de las teorías administrativas clásicas en la actualidad, sino que también destaca la necesidad de innovar en los modelos de gestión para enfrentar los desafíos del presente y del futuro. El equilibrio entre la tradición y la modernidad en la administración organizacional será clave para el éxito sostenible de las instituciones en el siglo XXI.

2. FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A continuación, se presentan tres antecedentes que sustentan el estudio sobre la aplicación de teorías administrativas en instituciones de educación superior en América Latina:

2.1.1. Evolución de la Teoría Administrativa en América Latina

Las teorías administrativas han evolucionado a lo largo del tiempo, adaptándose a los distintos contextos en los que se aplican. En América Latina, esta evolución ha sido objeto de múltiples debates, pues la administración en la región ha estado influenciada por modelos tradicionales europeos y norteamericanos, muchas veces sin una contextualización adecuada. Ríos (2021) en su artículo ¿Hacia una teoría de la administración en América Latina? señala que la administración en la región enfrenta desafíos epistemológicos y sociológicos. Uno de los principales problemas identificados es la falta de una teoría administrativa propia que considere las particularidades culturales y socioeconómicas de los países latinoamericanos. Según el autor, la teoría administrativa en la región se ha caracterizado por una fuerte influencia de modelos tecnocráticos diseñados en contextos industriales ajenos a la



realidad latinoamericana. Esto ha generado una brecha entre la teoría y la práctica, pues muchas veces los enfoques administrativos aplicados en empresas y organizaciones públicas y privadas no responden a las necesidades locales.

Además, el estudio de Ríos (2021) resalta la importancia de desarrollar modelos administrativos adaptados a los entornos latinoamericanos, donde el capital humano, la cultura organizacional y las dinámicas socioeconómicas juegan un papel crucial en la efectividad de la gestión. En este sentido, la Universidad Simón Bolívar representa un caso de estudio relevante, ya que ha adoptado modelos de gestión basados en principios administrativos clásicos, pero con estrategias adaptadas a su contexto institucional y social.

2.1.2. Modelos de Gestión Universitaria en el Contexto Latinoamericano

Las instituciones de educación superior en América Latina han desarrollado modelos de gestión que buscan mejorar la calidad educativa y administrativa en un contexto de transformación digital y globalización. Sin embargo, la implementación de estos modelos ha estado marcada por diferencias estructurales y políticas en cada país, lo que ha generado la necesidad de evaluar su efectividad en distintos entornos.

Un estudio publicado por Rodríguez (2022) analiza los principales modelos de gestión universitaria en la región y propone un mapa de procesos genéricos que estructuran la administración de las universidades. El estudio destaca que los procesos estratégicos de dirección son los que activan e impulsan los procesos operativos, permitiendo coordinar las áreas fundamentales de las instituciones de educación superior. En particular, se enfatiza la importancia de la planificación estratégica y la integración de sistemas de gestión de calidad como pilares fundamentales para la sostenibilidad y mejora continua en las universidades.

Este análisis es relevante para el presente estudio, ya que la Universidad Simón Bolívar ha implementado un modelo organizativo basado en una jerarquía estructurada en niveles estratégicos, tácticos, operacionales y auxiliares, lo que ha permitido optimizar la administración y garantizar un desempeño eficiente en la gestión académica y administrativa. Asimismo, el enfoque en la división del trabajo y la especialización de funciones en la universidad demuestra la aplicación de principios administrativos clásicos en la educación superior, evidenciando cómo estos modelos continúan siendo pertinentes en la actualidad.

2.1.3. Investigación en Administración en América Latina

De Según Calderón y Castaño (2005), la evolución de la investigación administrativa en América Latina ha sido esencial para el desarrollo disciplinar y su aplicación efectiva en diversos contextos organizacionales. Esta perspectiva se recoge en una obra editada por la Universidad Nacional de Colombia, la cual reúne ponencias y discusiones que examinan la relevancia actual de las teorías administrativas tradicionales y subrayan la urgencia de formular enfoques ajustados a las condiciones particulares de la región.

En dicho trabajo se reconoce que, aunque la investigación en administración ha logrado avances significativos, persisten importantes retos relacionados con la generación de teorías pertinentes que reflejen adecuadamente las particularidades económicas, políticas y sociales latinoamericanas. Los autores destacan la importancia de consolidar una comunidad académica robusta que promueva tanto la investigación aplicada como el desarrollo de métodos innovadores. En este contexto, la Universidad Simón Bolívar surge como una institución de referencia, al combinar exitosamente metodologías tradicionales con prácticas innovadoras, mejorando así su gestión interna y potenciando su impacto académico.

Asimismo, el libro editado por la Universidad Nacional de Colombia enfatiza el papel clave de la formación profesional en gestión universitaria, indicando que una adecuada capacitación y profesionalización de los directivos y administradores educativos es vital para garantizar la eficiencia y sostenibilidad institucional. Esta premisa se refleja en la política de desarrollo profesional promovida por la Universidad Simón Bolívar, la cual facilita oportunidades continuas de formación y estímulos para su personal, fortaleciendo de este modo la calidad administrativa universitaria.

Los estudios revisados permiten destacar la importancia que tiene aplicar teorías administrativas adaptadas específicamente a las instituciones de educación superior, resaltando cómo los modelos organizacionales ajustados a las realidades locales pueden mejorar considerablemente la gestión universitaria en América Latina. La evolución



disciplinar en la región ha estado guiada por la necesidad constante de integrar teorías clásicas con nuevas estrategias, optimizando así la eficiencia institucional.

Por otra parte, según Rodríguez (2022), los modelos de gestión universitaria analizados confirman que elementos como la planificación estratégica, la adecuada distribución jerárquica de funciones y la implementación integrada de sistemas de calidad administrativa resultan esenciales para la mejora continua. En esta línea, la Universidad Simón Bolívar constituye un claro ejemplo de cómo la adopción de estos principios favorece una administración más eficiente y contribuye significativamente al mejoramiento de la calidad educativa.

En este orden de ideas, Calderón y Castaño (2005) subrayan la necesidad de fortalecer la profesionalización en la gestión universitaria, impulsando la producción de conocimientos teóricos y prácticos relevantes para la disciplina. En este aspecto, la Universidad Simón Bolívar evidencia un claro compromiso con el desarrollo del talento humano y la ejecución de estrategias que aseguran la sostenibilidad institucional, lo que valida aún más la pertinencia del presente estudio en el ámbito educativo contemporáneo.

2.1.4. La División del Trabajo y su Impacto en la Gestión Organizacional

El concepto de división del trabajo ha sido un pilar fundamental en la teoría administrativa desde la obra de Adam Smith *La Riqueza de las Naciones* (1776). Smith argumentó que la especialización de tareas incrementa la productividad al reducir el tiempo de transición entre actividades y mejorar la destreza de los trabajadores en funciones específicas. Este principio fue posteriormente adoptado en la administración científica de Frederick Taylor, quien, en *Principios de la Administración Científica* (1911), estableció la importancia de la especialización como un mecanismo para maximizar la eficiencia laboral. Taylor sugirió que el trabajo debía dividirse en tareas pequeñas y repetitivas, asignadas según las habilidades de cada empleado, lo que dio origen a la producción en cadena.

En la administración contemporánea, Koontz et al. (2019) sostienen que la división del trabajo no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también contribuye a la especialización del conocimiento dentro de las organizaciones. En el ámbito educativo, Guerrero Orozco (2000) plantea que la administración pública, incluida la gestión universitaria, debe estructurarse en torno a una clara delimitación de responsabilidades y funciones para garantizar la eficiencia operativa y la calidad del servicio. Esto se refleja en la Universidad Simón Bolívar, donde la especialización en roles administrativos y académicos permite optimizar la gestión educativa y fortalecer la investigación.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. La Estructura Organizacional y la Jerarquía en la Administración

La organización jerárquica es otro principio clave en la administración. Henri Fayol, en *Administración Industrial y General* (1916), enfatizó la necesidad de una estructura organizativa bien definida, con una cadena de mando clara que facilite la supervisión y la toma de decisiones. Este enfoque fue desarrollado aún más por Max Weber en *Economía y Sociedad* (1922), donde describió la burocracia como el modelo de organización más eficiente, caracterizado por una jerarquía formal, normas y procedimientos establecidos, y una clara separación de funciones.

Daniel McCallum, considerado uno de los pioneros en la gestión empresarial del siglo XIX, implementó una estructura jerárquica en la administración ferroviaria, estableciendo niveles de mando que permitían una supervisión efectiva y una delegación clara de funciones. En la actualidad, autores como Chiavenato (2004) destacan que una jerarquía organizativa bien definida es fundamental para la coordinación de actividades en grandes instituciones, asegurando que cada nivel tenga claridad en sus responsabilidades. Más recientemente, Ríos (2019) analiza la adaptación de estos modelos en América Latina, resaltando la necesidad de estructuras flexibles que combinen jerarquía con estrategias de gestión horizontal para responder a las nuevas dinámicas del mercado.

La Universidad Simón Bolívar ha adoptado un modelo organizativo basado en estos principios, con niveles estratégicos, tácticos, operacionales y auxiliares, lo que facilita la coordinación entre sus áreas administrativas y académicas. La implementación de esta jerarquía permite una gestión más eficiente y una mejor distribución de funciones, en sintonía con las propuestas de Weber y Chiavenato.

2.2.2. La Motivación y el Desarrollo Profesional en las Organizaciones

Además de la estructura y la división del trabajo, la motivación de los empleados es un factor clave en la administración. Charles Babbage (1832) fue uno de los primeros en resaltar la importancia de la satisfacción laboral en la productividad. Más adelante, Peter Drucker (2017) en *The Concept of the Corporation*, argumentó que la gestión moderna debe centrarse en el desarrollo del capital humano como un recurso estratégico para el éxito organizacional. Según Drucker, las empresas que invierten en la formación y el bienestar de sus empleados logran mayores niveles de eficiencia y compromiso.

En el contexto latinoamericano, Acurero Luzardo y Gómez Díaz (2020) sostienen que la administración moderna debe integrar estrategias de motivación para mejorar el desempeño organizacional. En esta línea, la Universidad Simón Bolívar ha implementado incentivos y beneficios para su personal, incluyendo prestaciones sociales, actividades recreativas y oportunidades de formación académica y movilidad internacional. Estas iniciativas reflejan la aplicación de estrategias motivacionales propuestas tanto por Drucker como por autores más recientes, adaptadas a la gestión universitaria contemporánea.

2.2.3. Responsabilidad Individual y Evaluación del Desempeño

El principio de responsabilidad individual ha sido abordado por diversos teóricos administrativos. McCallum estableció que cada empleado debe conocer sus responsabilidades y objetivos dentro de la organización, facilitando la supervisión y la rendición de cuentas. Este principio fue reforzado por Taylor (1911), quien propuso la estandarización de procesos y la evaluación del desempeño para mejorar la eficiencia laboral.

En la administración moderna, Koontz et al. (2019) enfatizan que la evaluación del desempeño es clave para la mejora continua en las organizaciones. En el ámbito universitario, Pugh et al. (1968) destacan que las instituciones deben establecer indicadores de desempeño que permitan medir la eficiencia y efectividad de su personal. En este sentido, la Universidad Simón Bolívar ha desarrollado un plan piloto basado en competencias, asegurando que los empleados sean evaluados según sus funciones y metas específicas.

Según Ríos (2019), la adaptación de estos modelos administrativos en América Latina debe considerar la flexibilidad y el contexto cultural de cada organización. La Universidad Simón Bolívar ejemplifica esta adaptación al combinar estructuras jerárquicas tradicionales con mecanismos de evaluación del desempeño y desarrollo profesional, garantizando una gestión eficiente y orientada al crecimiento institucional.

La administración de instituciones educativas, como la Universidad Simón Bolívar, sigue principios clásicos de la teoría administrativa que han evolucionado con el tiempo. Desde Adam Smith hasta Drucker, las organizaciones han implementado modelos de división del trabajo, jerarquización, motivación y evaluación del desempeño para optimizar su gestión. Sin embargo, la administración contemporánea ha requerido la adaptación de estos enfoques a contextos específicos, como lo señalan autores latinoamericanos recientes. La combinación de estos principios ha permitido a la Universidad Simón Bolívar fortalecer su estructura organizativa, mejorar la eficiencia administrativa y académica, y promover el desarrollo profesional de su personal.

3. MATERIALES Y MÉTODOS

Para abordar el análisis de los modelos organizativos en la Universidad Simón Bolívar, se empleó una metodología de investigación cualitativa, la cual permite comprender en profundidad las dinámicas internas y las percepciones de los actores involucrados. Según Hernández Sampieri et al. (2014), la investigación cualitativa se caracteriza por explorar fenómenos en su ambiente natural, buscando interpretar las experiencias desde la perspectiva de los participantes.

3.1. Diseño de la Investigación

Se optó por un diseño de estudio de caso, enfoque que, según Sautu (2005), es adecuado para analizar en profundidad una unidad específica, permitiendo una comprensión detallada de su complejidad y contexto particular. Este diseño facilitó el análisis detallado de las estructuras y prácticas administrativas de la Universidad Simón Bolívar.

3.2. Participantes

La selección de participantes se realizó mediante un muestreo intencional, enfocándose en funcionarias de la Vicerrectoría Administrativa de la Universidad Simón Bolívar, debido a su conocimiento y experiencia en la gestión institucional. Este tipo de muestreo es recomendado por Martínez (2014) para estudios que requieren información especializada de actores clave.

3.3. Recolección de Datos

Se emplearon entrevistas semiestructuradas como principal técnica de recolección de datos. Este método, según Vasilachis de Gialdino (2006), permite obtener información detallada y flexible, adaptándose a las respuestas de los entrevistados y profundizando en temas emergentes durante la conversación. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas con el consentimiento de las participantes, asegurando la fidelidad de la información recopilada.

3.4. Análisis de Datos

Para el análisis de los datos, se utilizó la codificación temática, siguiendo las recomendaciones de Gibbs (2012). Este proceso involucró la identificación de categorías y subcategorías emergentes de las transcripciones, facilitando la interpretación de patrones y relaciones relevantes para el estudio.

3.5. Consideraciones Éticas

Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de las participantes, siguiendo los lineamientos éticos propuestos por la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS). Además, se obtuvo el consentimiento informado de cada participante, asegurando su voluntariedad y comprensión de los objetivos del estudio.

La metodología utilizada en esta investigación permitió un análisis profundo y detallado de los modelos organizativos en la Universidad Simón Bolívar, combinando un enfoque cualitativo con el estudio de caso como estrategia principal. La selección intencional de participantes y la aplicación de entrevistas semiestructuradas facilitaron la obtención de información relevante desde la perspectiva de los actores clave en la gestión universitaria. Además, el uso de la codificación temática permitió identificar patrones y tendencias en la estructura y funcionamiento institucional, asegurando un análisis riguroso y fundamentado. El cumplimiento de principios éticos, como la confidencialidad y el consentimiento informado, garantizó la integridad del estudio y la protección de los participantes. En conjunto, esta metodología proporcionó una visión integral del impacto de las teorías administrativas en la gestión universitaria, validando su aplicabilidad en contextos organizacionales contemporáneos.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La aplicación de teorías administrativas clásicas continúa teniendo un valor significativo en la gestión organizacional contemporánea, como se puede observar en el caso de la Universidad Simón Bolívar. Esta institución, mediante su estructura y procesos, demuestra cómo los principios fundacionales de la administración siguen siendo pertinentes en el contexto actual. Uno de estos principios fundamentales es la teoría de la división del trabajo, desarrollada por Adam Smith en su obra *La riqueza de las naciones* (1776). Smith plantea que la especialización de funciones dentro de una organización conduce a una mayor eficiencia, ya que permite que cada individuo se enfoque en tareas específicas, aumentando su pericia y reduciendo el tiempo requerido para la ejecución de las mismas.

En el ámbito universitario, este principio se manifiesta claramente. Según lo expuesto por María Victoria Molina, jefa de contratación de la Universidad Simón Bolívar, cada área operativa y académica cuenta con un responsable y un líder que organiza la distribución de tareas dentro del equipo, lo que permite no solo una mayor comprensión de

Liderazgo Estratégico | Vol. 14 | Núm. 1 | Enero-Diciembre de 2024 | Universidad Simón Bolívar | 31-41

<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo>



los procesos internos, sino también una articulación efectiva entre los diferentes departamentos. Esta forma de organización es coherente con lo planteado por Taylor et al. (1961), quienes destacan que la división racional de tareas mejora el rendimiento y reduce los tiempos improductivos. La eficiencia alcanzada a través de la especialización no solo beneficia a la productividad general, sino que también fortalece la integración organizacional al establecer canales claros de responsabilidad y coordinación.

Desde una perspectiva contextual más amplia, Ríos (2019) subraya que la aplicación de las teorías administrativas en América Latina ha requerido adaptaciones específicas debido a la diversidad estructural, económica y sociocultural de los países de la región. En ese sentido, la Universidad Simón Bolívar ha sabido integrar estos principios clásicos a su realidad institucional, adecuando su funcionamiento a las particularidades del entorno colombiano sin renunciar a la rigurosidad y sistematicidad que exige una gestión eficiente. Este proceso de adaptación demuestra cómo las teorías tradicionales pueden seguir siendo relevantes cuando se interpretan desde un enfoque contextualizado y estratégico.

Asimismo, la estructura organizacional de la universidad sigue un modelo jerárquico bien definido, que se puede asociar con los planteamientos de Daniel McCallum, pionero en la gestión jerárquica en el siglo XIX, y posteriormente formalizados por Henri Fayol (1916), quien sostenía que la jerarquía, la unidad de mando y la centralización del control son principios esenciales para una administración efectiva. En el caso de la Universidad Simón Bolívar, el nivel estratégico está representado por la sala general y las vicerrectorías; el nivel táctico incluye a los decanos y directores de divisiones; el nivel operacional está compuesto por coordinadores y profesionales encargados de ejecutar planes; y el nivel auxiliar incluye al personal de apoyo operativo. Esta jerarquización, lejos de limitar la flexibilidad institucional, permite establecer mecanismos claros de responsabilidad y control, fortaleciendo la rendición de cuentas y el orden interno.

Este modelo estructural también se alinea con la visión burocrática de Max Weber (1922), quien postuló que una organización basada en reglas claras, procedimientos estandarizados y una jerarquía bien establecida es más eficiente y predecible en su funcionamiento. En este contexto, la universidad demuestra que la burocracia no necesariamente implica rigidez, sino que, bien aplicada, puede ser una herramienta útil para garantizar la transparencia, la legalidad y la eficacia administrativa.

Más allá de la división del trabajo y la estructura jerárquica, la Universidad Simón Bolívar ha asumido el compromiso de promover un entorno laboral favorable, consciente de que el bienestar del personal es un factor determinante en el desempeño institucional. Según Chiavenato (2004), la motivación de los trabajadores es uno de los pilares de la productividad, ya que un empleado satisfecho y comprometido tiende a realizar su trabajo con mayor entusiasmo y eficiencia. En este sentido, la universidad ha implementado diversas iniciativas orientadas al bienestar laboral, tales como beneficios sociales, programas de recreación, apoyo psicológico, asistencia en momentos críticos y oportunidades de formación continua. Estas políticas no solo fomentan la motivación, sino que refuerzan el sentido de pertenencia y compromiso organizacional.

Peter Drucker (2017) también resalta que el desarrollo del capital humano debe ser considerado un recurso estratégico dentro de cualquier organización que aspire a la excelencia. En concordancia con esta visión, la Universidad Simón Bolívar promueve el crecimiento profesional de sus colaboradores, entendiendo que la inversión en talento humano no solo mejora el clima laboral, sino que también fortalece la capacidad institucional para enfrentar los retos del entorno académico y administrativo.

Este enfoque humanista es respaldado por Acurero Luzardo y Gómez Díaz (2020), quienes argumentan que las nuevas tendencias de la administración buscan integrar la eficiencia operativa con el bienestar del personal, promoviendo modelos organizacionales más flexibles, participativos y sostenibles. La Universidad Simón Bolívar ejemplifica esta evolución al adoptar estrategias que equilibran la necesidad de control administrativo con la promoción



de ambientes laborales saludables, demostrando que es posible alcanzar altos niveles de desempeño sin sacrificar el componente humano.

Otro aspecto relevante identificado en la experiencia institucional es la asignación de responsabilidades individuales a través de descripciones de cargos detalladas y objetivos claramente establecidos. En la actualidad, la universidad implementa un plan piloto de evaluación por competencias, el cual contempla indicadores de desempeño alineados con los manuales de funciones. Esta estrategia coincide con lo planteado por Koontz et al. (2019), quienes consideran que la planificación, el establecimiento de metas y la evaluación sistemática del desempeño son elementos esenciales para garantizar la mejora continua dentro de las organizaciones. La incorporación de estas herramientas permite identificar fortalezas, detectar áreas de mejora y alinear el desempeño individual con los objetivos institucionales.

El principio de especialización también se refleja en el modelo académico de la universidad. La estructuración de sus programas en facultades y departamentos específicos permite una concentración del conocimiento y una mayor eficiencia en las actividades de docencia, investigación y extensión. A su vez, la oferta académica responde a las demandas del mercado laboral, lo cual se relaciona con la teoría de la “mano invisible” de Smith (1776), según la cual la interacción entre oferta y demanda regula de forma natural el comportamiento del mercado. Esta orientación estratégica hacia la empleabilidad y el emprendimiento garantiza que los programas formativos estén alineados con las necesidades reales del entorno, contribuyendo así a la pertinencia social de la educación superior.

Pugh et al. (1968) destacan la importancia de que las organizaciones mantengan estructuras flexibles que les permitan adaptarse a los cambios del entorno. La Universidad Simón Bolívar ha demostrado esta capacidad al ajustar sus planes de estudio, modalidades educativas y estrategias institucionales frente a desafíos como la transformación digital, los cambios normativos y las exigencias del mercado. Esta adaptabilidad confirma la vigencia de los postulados clásicos de la administración cuando se integran con enfoques actuales de gestión.

En ese orden de ideas, Guerrero (2000), en su *Teoría Administrativa del Estado*, enfatiza que una administración eficiente es indispensable para el desarrollo institucional, tanto en el ámbito público como en el privado. En este sentido, la Universidad Simón Bolívar constituye un ejemplo de cómo una gestión bien estructurada, basada en teorías clásicas pero adaptada al contexto moderno, puede convertirse en un motor de transformación y crecimiento sostenible.

En conclusión, el análisis de la experiencia administrativa de la Universidad Simón Bolívar pone en evidencia que los fundamentos de las teorías administrativas clásicas siguen siendo esenciales para la gestión eficiente de las organizaciones contemporáneas. La implementación de principios como la división del trabajo, la jerarquización funcional, la motivación del personal y la responsabilidad individual ha permitido optimizar procesos internos y fortalecer los resultados institucionales. Al mismo tiempo, la incorporación de enfoques contemporáneos, centrados en el bienestar y la adaptabilidad, confirma que la administración no consiste en abandonar los paradigmas tradicionales, sino en integrarlos de forma estratégica con nuevas perspectivas que respondan a los desafíos del entorno actual. Este equilibrio entre tradición e innovación posiciona a la Universidad Simón Bolívar como un referente de gestión organizacional efectiva en el ámbito de la educación superior latinoamericana.

5. CONCLUSIONES

En un entorno dinámico y altamente competitivo, las organizaciones enfrentan constantes desafíos económicos, tecnológicos y políticos que requieren la adaptación de estrategias innovadoras para garantizar su sostenibilidad. En este contexto, las teorías administrativas siguen siendo herramientas fundamentales para optimizar la gestión empresarial e institucional. La teoría de la división del trabajo de Adam Smith demuestra que la especialización de

funciones permite un incremento en la eficiencia y la productividad, mientras que la estructura jerárquica propuesta por Daniel McCallum facilita la claridad en la asignación de responsabilidades y la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

Los hallazgos obtenidos en la investigación realizada en la Universidad Simón Bolívar evidencian la aplicación efectiva de estos principios administrativos. La institución ha estructurado su modelo organizativo en distintos niveles jerárquicos (estratégico, táctico, operacional y auxiliar), asegurando un flujo eficiente de responsabilidades y coordinación entre las diferentes áreas. Además, la universidad no solo ha adoptado un modelo de especialización laboral que optimiza el desempeño administrativo y académico, sino que también ha integrado estrategias que fomentan la motivación y el desarrollo profesional de sus empleados. Beneficios como prestaciones sociales, apoyo en momentos personales significativos y oportunidades de formación y movilidad internacional refuerzan el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional.

Asimismo, en sintonía con los principios de McCallum, la universidad promueve la responsabilidad individual a través de la asignación clara de roles y la implementación de un plan piloto de evaluación del desempeño basado en competencias. Este enfoque contribuye a la mejora continua de los empleados, proporcionándoles una guía clara para su desarrollo profesional y personal.

La Universidad Simón Bolívar se convierte así en un ejemplo tangible de cómo los principios administrativos clásicos siguen siendo vigentes y aplicables en la gestión de instituciones educativas contemporáneas. La correcta implementación de estos modelos no solo optimiza la estructura organizacional, sino que también fortalece el crecimiento institucional y la calidad del servicio académico. Esto reafirma la importancia de combinar modelos teóricos probados con estrategias innovadoras de gestión, permitiendo a las organizaciones evolucionar y responder de manera efectiva a los retos actuales.

6. LISTA DE REFERENCIAS

- Acurero Luzardo, M. T., & Gómez Díaz, C. E. (2018). TENDENCIAS ADMINISTRATIVAS: UNA VISIÓN GLOBAL DESDE EL INICIO DE LA HUMANIDAD. Disponible en: <https://repositorio.cecar.edu.co/entities/publication/a8ec3689-8ec1-44e5-86cc-afcf35893a9d>.
- Calderón Hernández, G., & Castaño Duque, G. A. (2005). Investigación en administración en América Latina: evolución y resultados. *Departamento de Administración*. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/11094>.
- Drucker, P. (2017). *Concept of the Corporation*. routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315080734>.
- Fayol, H. (1916). Administración industrial y general. H. Dunod et e. Pinat. Editeurs. París. Recuperado de: chrome-extension://kdpelmjpfafjppnhblofcjpeomlnpah/https://isabelportoperez.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf.
- Fossi, L., Castro, L., Guerrero, W., & Vera, L. (2013). Funciones administrativas y la participación comunitaria. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 9(25), 47-63. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70928419004>.
- Guerrero, O. (2000). *Teoría administrativa del Estado*. México: Oxford University Press. Recuperado de: chrome-extension://kdpelmjpfafjppnhblofcjpeomlnpah/https://omarguerrero.org/pdfs/libros/TAE.pdf.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2019). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Recuperado de. <https://www.mheducation.com.co/administracion-una-perspectiva-global-9786071517081-col>.
- Melamed-Varela, E., Vergara-Vanegas, M. C., Blanco-Ariza, A. B., Cáceres-Martelo, A., Estrada-López, H., Álvarez-Fontalvo, A., ... & Rojas-García, S. (2022). Profesionalización gerencial. Oportunidad para liderar y dirigir empresas. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar. Disponible en: <https://bonga.unisimon.edu.co/items/404abb44-9693-41ab-bddb-6ba3429f2557>.

- Mendoza, J. M. (2018). Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método. *Pensamiento & Gestión*, (45), 211-238. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10103>.
- Prieto Pulido, R. (2021). Gestión organizacional. Hacia una verdadera transformación, supervivencia y competitividad. *SUMMA*, 3(2), 1-3. Recuperado de. [file:///C:/Users/ronal/Downloads/209-Texto%20del%20art%C3%ADculo-464-1-10-20210629%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/ronal/Downloads/209-Texto%20del%20art%C3%ADculo-464-1-10-20210629%20(8).pdf).
- Prieto Pulido, R., Céspedes Ospino, J., Palacios Arrieta, A., Paz Marcano, A., Parra Fernández, M., Ethel Durán, S., ... & Cazallo-Antúnez, A. M. (2017). *Desarrollo organizacional y gestión humana en contextos globalizados*. Disponible en: <https://bonga.unisimon.edu.co/items/14d649f7-9303-44fb-ada9-b6bc8236cab5>.
- Prieto Pulido, R., García Guiliany, J., Bravo García, S., Rojas, A., Romero, W., Parra Fernández, M., ... & Caldera González, D. (2017). *Gerencia de las organizaciones. Un enfoque empresarial*. Disponible en: <https://bonga.unisimon.edu.co/items/c553bce2-30c7-47db-a435-c0a711647d08>.
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R., & Turner, C. (1968). Dimensions of organization structure. *Administrative science quarterly*, 65-105. <https://doi.org/10.2307/2391262>.
- Ríos, F. B. (2019). Problemática epistemológica y sociológica de la teoría administrativa. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 8(16), 242-270. <https://doi.org/10.23913/ricea.v8i16.142>.
- Rodríguez, L. A. (2022). Modelos de gestión universitaria: contexto latinoamericano y retos de la universidad Especializada de las Américas. *Investigación Y Pensamiento Crítico*, 10(3), 04-17. <https://doi.org/10.37387/ipc.v10i3.322>.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations: Volume One*. London: printed for W. Strahan; and T. Cadell, 1776. Disponible en. <https://era.ed.ac.uk/handle/1842/1455>.
- Taylor, F. W. (1911). *Administración científica*. Barcelona: Ediciones Orbis. Disponible en: chrome-extension://kdpelmjpfafjppnhbloffcjpeomlnpah/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/83408135/3.Principios_de_la_Administracion_Cientifica_Frederick_Winslow_Taylor-libre.pdf?1649385010=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPrincipios_de_la_Administracion_Cientif.pdf&Expires=1741731561&Signature=1O6VS3vriYJfQBrFH5p~slgC9InJLsMdMeFtdN3s0mDDgaotNb9Y35L3OjcBfeccYJcYybZRNUY0e7RJAELg325H34UZCMvKgT431zYleTwMAGX0Ru2ebc9SbtanNNzq46ZxJ3gOSeeqZLx72d3kvmvVFAr2Bdl5l-jCRgCUZ~4OX1G~SFQw~wsvFr0mORhNeSZtZSVetOG6EyFpl0SZUmaljK2qmCsIlkymrAf6X29YbbL16H-I6MPZgk0tRCCNKXJEAJ0ImgPr2yW6Or~eCttgNoQLSoFpMxgbKSmTg2mp7ljBa1iex0Hj~hAdrDN5QtpzsJUW~1BWVWlWgmdW9A__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA.
- Taylor, F. W., Fayol, H., & del Camino, A. G. (1961). *Principios de la administración científica*. México: Herrero hermanos. Disponible en: chrome-extension://kdpelmjpfafjppnhbloffcjpeomlnpah/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/102833897/Principios_de_la_Administracion_Cientifica-libre.pdf?1685482252=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLos_principios_de_la_administracion_cien.pdf&Expires=1741731491&Signature=fBFjp8gMU79iKegwr5swxr1sW2Qp-8GA3zadr-9p451kcfhM4mntU4kGduKtUIVFNzHQ1KtW72MPjclINBC0ipq3tFq6tdInDx4eNpefj93F9XXIZRHaY55p~arTBzu6B0dG9dhgaAyEsYtHyvKB6LVklmvOHpLpze5alt4Vjm1yok4Xxypmmqec3lMrwcr9s5JLLRkyXgV085Y2ajqMrdHnm1eym0U5zYFqtujj70vz~mK-qct~N7rmY70tFW1Ayca7kKP4Nc3hu1up9nmeQ68XIUs0pf0ug~KX9aRRal~r-QABD8etUtnR6RvfoRkjl~BDEvq-1X5DRAaxrl31Q__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA.
- Weber, M. (1922). *Economía y sociedad*, traducción de José Medina Echavarría. Juan Roura Parella, Eugenio Ímaz, Eduardo García Máñez, José Ferrater Mora y Francisco Gil Villegas Montiel, edición de Francisco Gil Villegas Montiel, México, FCE.