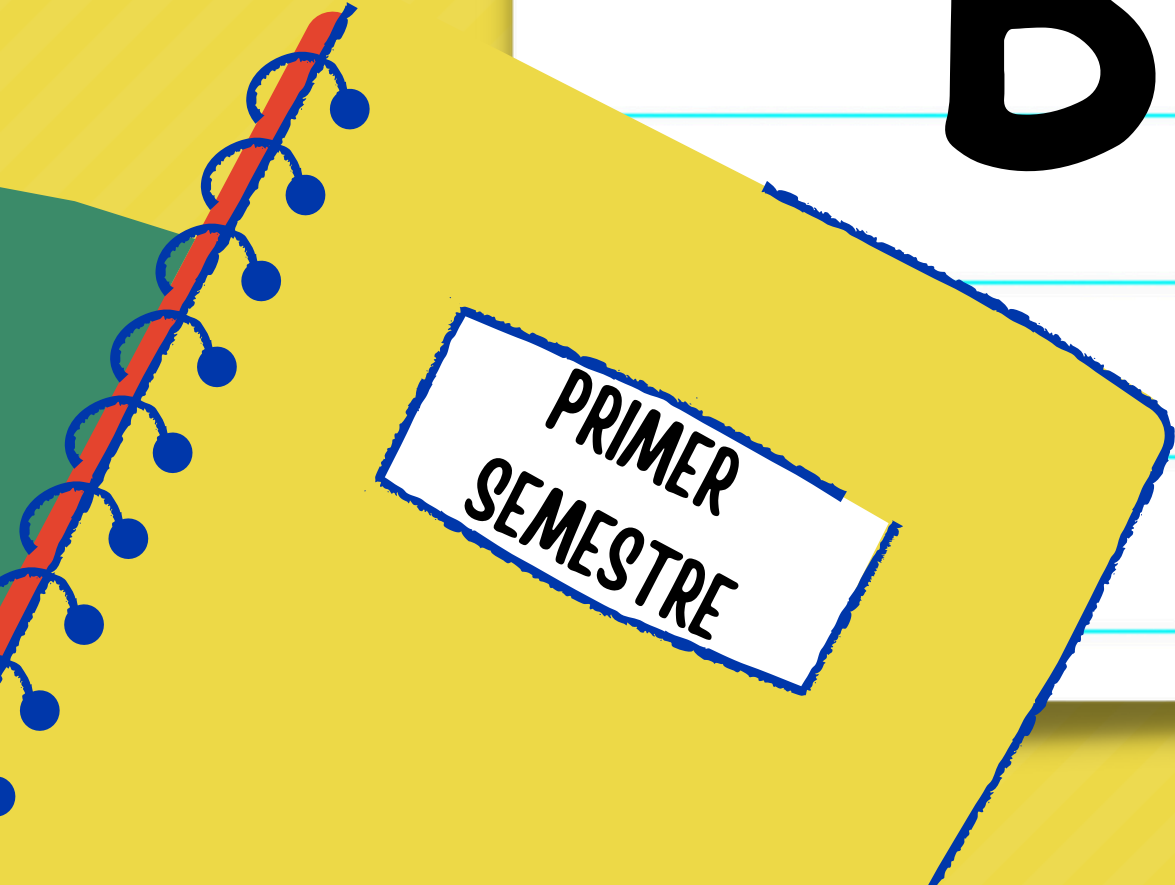




Universidad de Nariño

AVANCE DE LA BITÁCORA

Administración de empresas I



PRIMER
SEMESTRE



SOCIOS DE APRENDIZAJE N°3

Integrantes

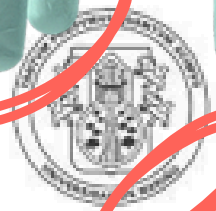
Angie Paola Charfuelan Narvaez

Juan Camilo Fraga

Renny Acosta

INTRODUCCIÓN

En esta bitácora se dará a conocer un breve resumen de las clases de administración I, en donde se recopilará información de cada una de las exposiciones de los socios de aprendizaje, así como también evidencias fotográficas.



Universidad de Nariño
FUNDADA EN 1904



Universidad de Nariño

ACREDITADA DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN MEN 00022 - FEBRO 11 DE 2021



Universidad de Nariño

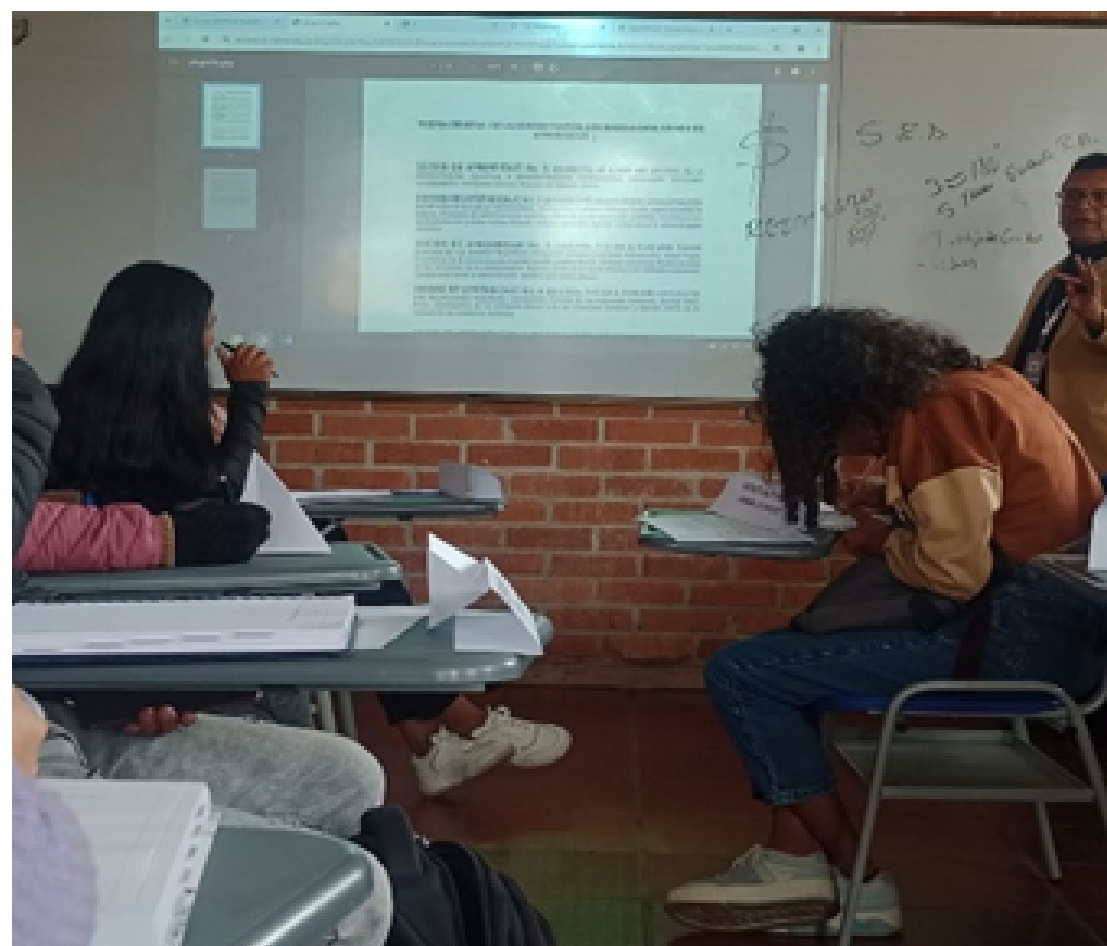


Administración de Empresas
Facea

Academia, Ciencia y Desarrollo

CLASE N°1- 12/08/2024

INGRESO A LA UNIVERSIDAD



EVIDENCIA

Esta fue nuestra primera clase en la universidad, siendo una bienvenida por el docente Carlos Omar Ojeda, de la asignatura administración I, el cuál nos abordó temas de la universidad, nos dió a conocer su metodología, conformamos los socios de aprendizaje y nos entregó una hoja con nuestros respectivos nombres, haciendo funcionar nuestra creatividad en donde debiamos colocar la hoja en el pupitre de modo que no se caiga y a las hojas más creativas nos regaló un obsequio.



CLASE N°2 - 19/08/2024

SEGUNDA CLASE

En esta clase el profesor Carlos Omar nos explico a cerca de las habilidades blandas (actitud, resiliencia) y las habilidades dura (conocimientos, certificados). También, en esta clase debatimos y tuvimos que entregar un trabajo acerca de un video que nos había enviado: EL VIRUS DE LA ACTITUD, el cual nos hablaba que el líder no se trata de una personalidad magnética. Tampoco de hacer amigos o influir sobre las personas. El liderazgo es lograr que las miradas apunten más alto que la actuación de la gente alcance el estándar de su potencialy que la construcción de personalidades supere sus limitaciones personales.



Además nos dio a conocer las fases del proceso administrativo, las cuales son:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

La sumatoria de las empresas nos lleva a una organización y el gasto más costoso de una empresa es el talento humano.

Finalmente nos explico acerca, del salario, donde nos decía que es la sumatoria del sueldo mas otros factores salariales como; auxilio de transporte, comisión en ventas, incentivos, bonificaciones, entre otros.



Evidencias

EL VIRUS DE LA ACTITUD

Tipos de personas con este virus

EL ALTERADO EL PERFECCIONISTA EL RESISTENTE

EL "ESE NO ES MI TRABAJO" EL "ESPARCIDOR DE RUMORES"

EL NO COMPROMETIDO EL PESIMISTA

Una actitud saludable hace toda la diferencia del mundo.

Para que esta actitud no se propague :

- ✓ Reconocer que hay un tema de actitud
- ✓ Asumir la responsabilidad de su propia actitud
- ✓ Enfocarse en la conducta, no en la personalidad
- ✓ Mostrar al miembro del equipo como su conducta produce un impacto en las metas del equipo
- ✓ Reconocer las causas ocultas de una actitud improductiva
- ✓ Impulsar al miembro poniendo esto en práctica en un ambiente nuevo libre de crítica.

Para evitar una recaída en la actitud :

- Manejar las situaciones que producen tensión
- Monitorar los signos vitales con los miembros
- Modelar un buen comportamiento.



CLASE N°3- 02/09/2024

PRELUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA O ADMINISTRACIÓN SISTEMÁTICA.

Con la exposición de los socios de aprendizaje número 1 dimos inicio a las exposiciones sobre las diferentes escuelas y teorías que vamos a tratar este semestre en la asignatura de Administración 1.

En esta clase se abordó temas sobre la introducción a conceptos como la teoría clásica de la administración la teoría científica a exponentes como Henry Fayol etc. sobre los cuales se va a profundizar más adelante



Academia, Ciencia y Desarrollo

ESCUELA CIENTÍFICA Y TRADICIONAL

A principios del siglo xx Frederick Taylor crea la administración científica de la administración debido a que es el padre del movimiento.

Ventajas y desventajas

Taylor argumentó que el objetivo principal de la administración debía ser el asegurar la máxima prosperidad para el empleador, aunando a una máxima prosperidad para el empleado.

Ventajas:

- Generar mayor especialización en el puesto de trabajo
- Distinguir en el trabajo manual y el intelectual

Desventajas:

- La comunicación decente
- La no importancia a la opinión de los trabajadores



Frederick Taylor: •

Ingeniero e inventor americano considerado como el padre de la administración científica, cuyos aportes fueron fundamentales para el desarrollo de la industria a principios del siglo XX. Su obra más importante: los principios de la administración científica

Dieron a conocer la teoría de la administración científica con sus fundamentos y principios y algunas contribuciones a esta teoría de algunos autores como lo fueron Frank y Lillian Gilbreth, Henry Gantt, Robinson Towne, Fayol, Charles Babbage...

Y la dinámica de los socios de aprendizaje fue de encestar un aro a una chupeta para responder la pregunta y ganarse un incentivo.



TEORÍA CLÁSICA DE LA ADMINISTRACIÓN

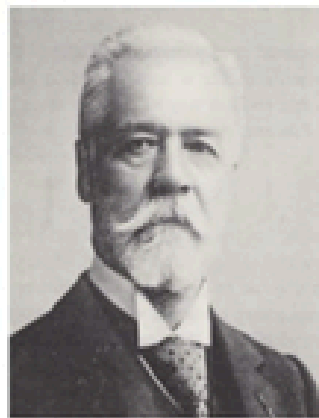
Desarrollada entre finales del siglo XIX y principios del XX, busca establecer principios universales para una gestión y organización eficientes, su objetivo principal es maximizar la eficiencia organizativa mediante una estructura jerárquica clara y la estandarización de procesos. En el marco se considera a la organización como un sistema de tareas y roles definidos.

TEORÍA CLÁSICA DE LA ADMINISTRACIÓN



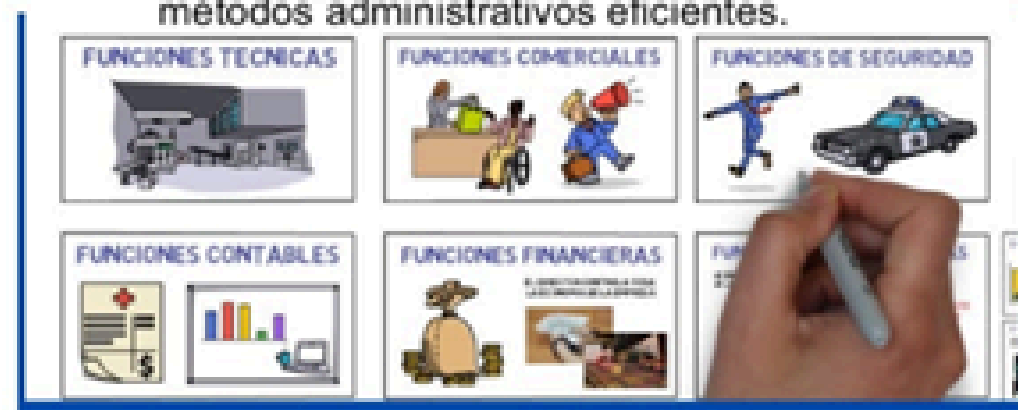
Henri Fayol:

- Principales exponentes de la teoría clásica.
- 14 principios de administración:
 - División del Trabajo:
Especialización para mejorar eficiencia.
 - Autoridad y Responsabilidad:
Equilibrio entre dar órdenes y



Enseñanza de la teoría clásica de la administración

Radica en que permitió realizar pronósticos confiables y aplicar métodos administrativos eficientes.



Siete elementos de la

administración de L. D. CORB como las principales

- funciones del administrador
1. Planificación.
 2. Organización.
 3. Reclutamiento
 4. Dirigir.
 5. Coordinar.
 6. Reportar.



Presupuesto.

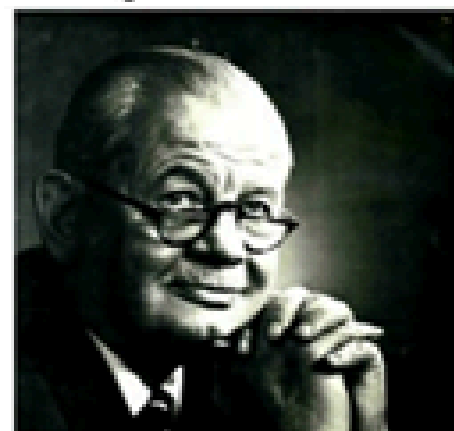


<https://www.youtube.com/watch?v=st1-mW2ZdIs>

Contribuciones a la teoría

Lyndall Urwick:

(3 de marzo de 1891 - 5 de diciembre de 1991), fue un consultor de negocios y uno de los pensadores más influyentes del Reino Unido.



- Hijo de uno de los socios de los hermanos Fownes, una firma de fabricación de guantes.
- Reconocido por formar parte de la escuela fayol
- Libro- Los electos del negocio de la administración.
- The management elements- 1943.



Enfoque Neoclásico

Nueva Revisión:

- Surge en respuesta a las limitaciones de la teoría clásica.
- Se enfoca en la motivación, comunicación y satisfacción de necesidades de los empleados.
- Promueve una administración más flexible y adaptable.



- Unidad de Mando: Un solo superior por empleado.

- Centralización: Concentración de decisiones en la alta dirección.

5 funciones clave de la administración:

- Planificar, Organizar, Dirigir, Coordinar, Controlar.



Teoría de Urwick

Los administradores debían seguir unas normas divididas en cuatro principios:

1. Principio de especialización.
2. Principio de autoridad.
3. Principio de amplitud administrativa.
4. Principio de la diferenciación.



Principios de la escuela neoclásica de

Los principios más importantes de la escuela neoclásica de administración son:

1. Unidad de mando
2. Especialización
3. La autoridad y responsabilidad
4. Autoridad de línea y estado mayor
5. Efecto del control



Universidad de Nariño
FUNDADA EN 1904



Universidad de Nariño
ACREDITADA DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN MEN 00022 - ENERO 11 DE 2023



Universidad

Conclusión

- Evolución del Pensamiento Administrativo: La teoría clásica sentó las bases para la administración moderna con sus principios y estructura organizativa.
- La administración científica perfeccionó la eficiencia operativa mediante métodos detallados y estandarización.
- El enfoque neoclásico amplió la visión, incorporando aspectos humanos y flexibilidad para adaptarse a entornos laborales cambiantes.



ai 120

Facea

- Balance Necesario: Las organizaciones modernas deben equilibrar los principios clásicos de estructura y eficiencia con un enfoque neoclásico que considere la motivación y la dinámica humana. La combinación de ambos enfoques puede proporcionar una gestión más completa y adaptable, adecuada para enfrentar los desafíos del entorno actual.



ai 120

Facea

<https://youtu.be/-C7O-XACm3s?feature=shared>

https://youtu.be/b3k_qWfbJTc?feature=shared

<https://youtu.be/4soJUE-BiLY?si=w3-QdMk-XvuO7kNV>



ai 120

Facea

Nuestra dinámica fue con globos.



Administración de Empresas
Facea
Academia, Ciencia y Desarrollo

ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Corriente de la administración que enfatiza las relaciones humanas. Estudia la organización no como maquinaria sino como una organización. Fue creada en la década de 1930 por el sociólogo y psicólogo Elton Mayo, cuyas ideas se oponían a las teorías de la administración clásica (Henry Fayol) y científica (Frederick W. Taylor).

Ventajas

- Aumento de la productividad
- Énfasis del bienestar
- Reducción de conflicto
- Innovación de gestión
- Reducción de conflictos

Desventajas

- Descuido de factores económicos y técnicos
- Subjetividad
- Dependencia de las habilidades del líder
- Posible sobrecarga emocional
- Dificultad en situaciones de alta presión



Elton Mayo: 26 de diciembre de 1880 – 7 de septiembre de 1957

Fue un teórico social, sociólogo y psicólogo industrial especializado en teoría de las relaciones humanas y el movimiento por las relaciones humanas.

Una de sus principales aportaciones fue **el experimento Hawthorne**.

Aportes de los enfoques clásicos

- Importancia de la motivación
- Impacto de las relaciones interpersonales
- Trabajo en equipo
- El experimento de Hawthorne
- Liderazgo y relaciones
- Comunicación organizacional

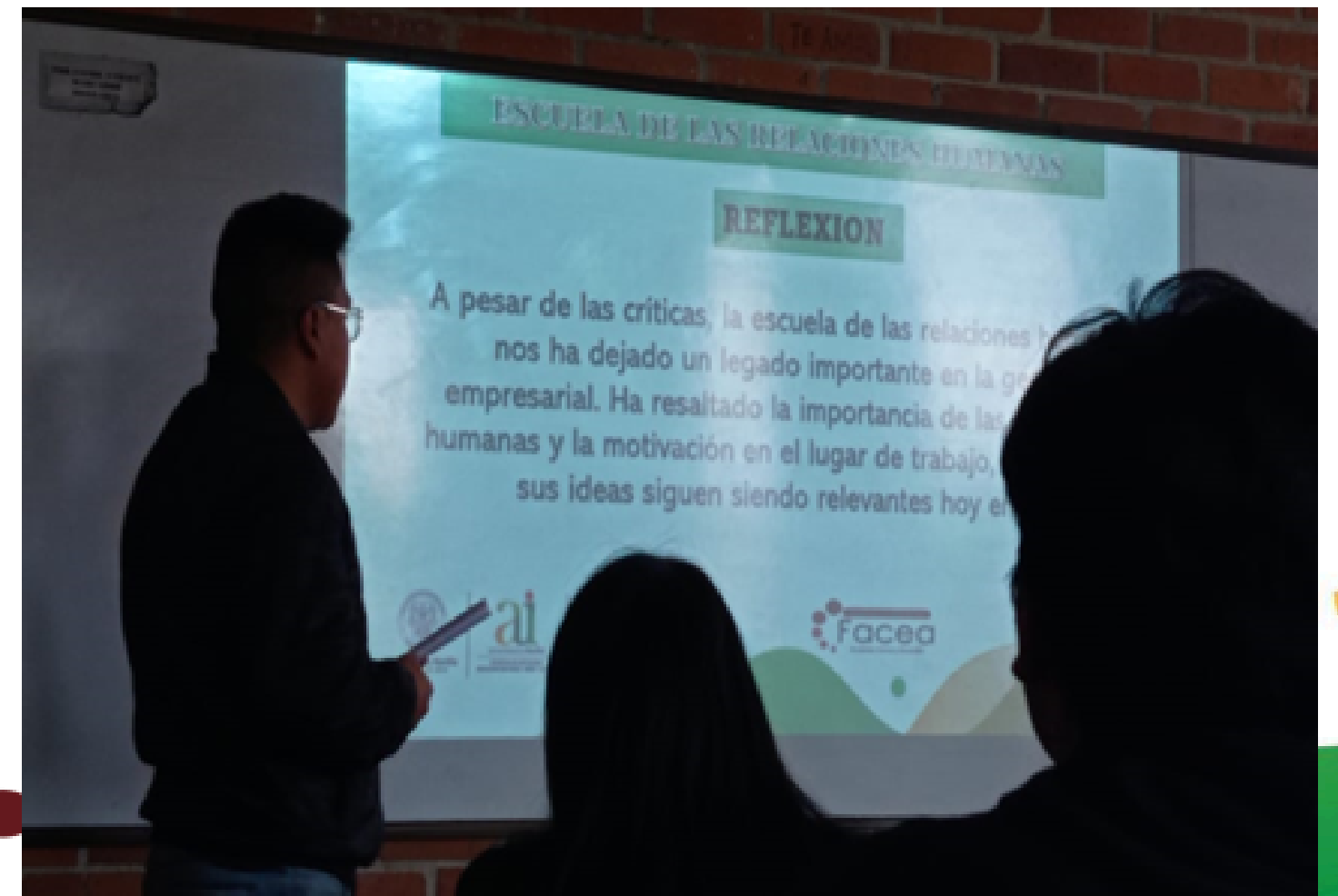


Aportaciones de las relaciones humanas:

- Prevención de conflictos
- Valor a las personas
- Influencia en la psicología humanista
- Desarrollo de habilidades sociales
- Promueve la autonomía del trabajador
- Influencia en la psicología humanista
- Influencia en la educación
- Influencia en el desarrollo comunitario
- Terapia familiar

Opinión crítica de las Relaciones Humanas

- Enfoque simplista
- Manipulación de trabajadores
- Falta de rigor científico



Universidad de Nariño
FUNDADA EN 1904



Universidad de Nariño
ACREDITADA DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN MEN 00022 - ENERO 11 DE 2023



Universidad de Nariño

Faceo
Academia, Ciencia y Desarrollo

CLASE N°7- 28/09/2024

VISITA A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI – UPEC

Esta fue una reposición de clase y tuvimos la visita a la UPEC en Ecuador.

El sábado 28 de septiembre, un grupo de estudiantes y profesores nos reunimos a las 7:00 am en la Universidad de Nariño en Ipiales, con el objetivo de visitar la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC) en Ecuador. Después de un viaje de aproximadamente 40 minutos, llegamos a nuestro destino y nos preparamos para asistir a una conferencia sobre administración.

Conferencia sobre Business Model Canvas

La conferencia comenzó a las 9:00 am y fue dictada por el Dr. Fredy Quinde, un reconocido experto en administración. Durante la primera sesión, el Dr. Quinde nos ofreció una introducción al concepto de Business Model Canvas, una herramienta fundamental para estructurar y visualizar modelos de negocio.

Después de una explicación teórica y ejemplos prácticos, se realizó un receso de 20 minutos, donde pudimos conocer diferentes áreas de la universidad y también comer algo.



Posteriormente, visitamos un laberinto que exponía la historia del libro, una temática central de la feria, lo que nos permitió reflexionar sobre la importancia de la literatura y su evolución a lo largo del tiempo. Para conmemorar este momento, nos tomamos una foto con el rector, quien mostró su apoyo e interés en nuestras actividades. Finalmente, emprendimos nuestro viaje de regreso a Ipiales, llevando con nosotros valiosos aprendizajes y recuerdos de esta enriquecedora experiencia. Dejando a los estudiantes no solo con conocimientos teóricos sobre el Business Model Canvas, sino también con herramientas prácticas aplicables a sus emprendimientos. La visita a la UPEC fue enriquecedora tanto académicamente como personalmente, fomentando el espíritu emprendedor entre los estudiantes involucrados. Agradecemos al Dr. Fredy Quinde por su valiosa charla y explicación sobre conocimientos de negocios y emprendimientos



Universidad de Nariño
FUNDADA EN 1904

Unive
ACREDI
RESOLUCIÓN M



ESCUELA BEHAVIONISTA

Su inicio fue en el siglo XX en el año 1913 con John Watson. El comportamiento organizacional se centra en como se comportan los humanos en las organizaciones, incluida la forma en que interactúan entre sí.

Principales teorías

Tiene 4 objetivos

- Describir
- comprender
- Predecir
- Controlar

Tiene 3 niveles

- Individual
- Grupal
- Organizacional

- Teorías del contenido: teoría de Herzberg, Teorías del proceso, condicionamiento operante, equidad, expectativa.
- Teoría del establecimiento de metas: SMART
- Teoría del rendimiento
- Teoría del proceso
- Teoría de las necesidades



Universidad de Nariño
FUNDADA EN 1904



Universidad de Nariño
ACREDITADA DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN MEN 00022 - ENERO 11 DE 2023



Universidad de Nariño



Academia, Ciencia y Desarrollo

Teoría X,Y,Z

Teoría X

Concepto de la psicología organizacional que se refiere a una de las dos teorías opuestas sobre la naturaleza humana y el comportamiento en el trabajo

Teoría Y

Se basa en que a las personas les gusta el trabajo, de manera que es natural para ellos como otras necesidades básicas de la vida. Las personas se sienten motivadas hacia el trabajo, buscan responsabilidades y son creativas

Teoría Z

La teoría se basa en que si tenemos confianza en una persona se tiende a comportar correctamente, si se tiene confianza en un trabajador tiende a rendir lo que se espera de él.

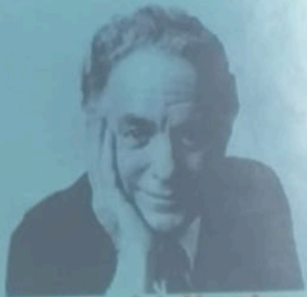


Principales exponentes



Abraham Maslow

Nació en Brooklyn, Nueva York el 1 de abril de 1908, y el 8 de junio de 1970 murió en California, fue psicólogo y consultor industrial



Frederick Herzberg

Nació el 18 de abril de 1923 en Estados Unidos y murió el 19 de enero del 2000 en Estados Unidos, fue psicólogo y se convirtió en una de las personas más influyentes en la gestión administrativa de empresas



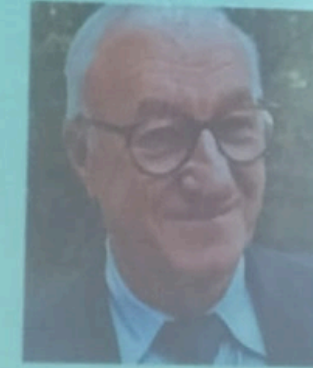
Victor Vroom

Nació el 9 de agosto de 1932 en Montreal, Quebec, Canadá y murió el 26 de julio de 2023, fue un psicólogo canadiense



OTRAS TEORIAS DE LA MOTIVACION...

Albert Bandura, un psicólogo ucraniano-canadiense.



TEORIA DE LA AUTOEFICACIA DE BANDURA

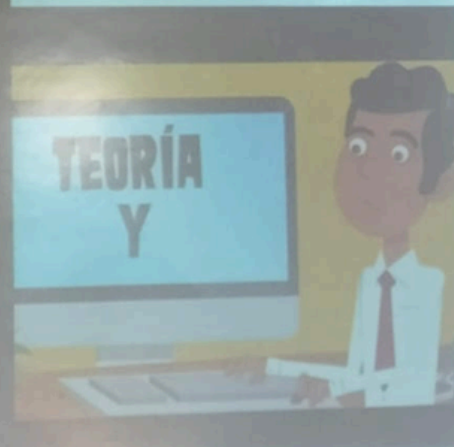
Se define como los pensamientos que tiene una persona sobre su capacidad y autorregulación para poner en marcha una conducta que sean decisivos.



DESARROLLO DE LA AUTOEFICACIA
Se puede establecer a lo largo de nuestra vida, a base de la adquisición de nuevas experiencias, conocimiento y habilidades, se da su mayor estimulación cuando:

1. Los logros de ejecución
2. Experiencia vicaria u observación
3. Persuasión verbal
4. Estado fisiológico del individuo

Teoría Y



Según la teoría Y, propuesta que parte de la idea de que los empleados quieren y también necesitan trabajar y, por tanto, las metas de empleados y empresa no están en conflicto se basa en: El desarrollo del esfuerzo en el trabajo (mental o físico) es tan natural como el descanso.

La mayoría de las organizaciones modernas buscan implementar prácticas más cercanas a la Teoría Y para fomentar un entorno laboral positivo productivo



Según McGregor, la Teoría X supone que:

1. Los empleados son inherentemente perezosos y evitan el trabajo siempre que pueden.
2. Deben ser controlados y dirigidos para lograr los objetivos de la organización.
3. Los empleados prefieren ser dirigidos y no asumir responsabilidades.
4. La motivación principal es el salario y los beneficios materiales.
5. Los empleados son inherentemente no confiables y deben ser supervisados estrechamente.



Teoría Z

La Teoría Z es un modelo de gestión y liderazgo desarrollado por William Ouchi en 1981. Se centra en la creación de un entorno laboral que combine la eficiencia y la productividad con la satisfacción y el compromiso de los empleados.



TEORÍA DE LA BUROCRACIA

Fue desarrollado principalmente por el sociólogo alemán Max Weber a finales del siglo XIX y principios del XX. Weber formuló esta teoría como una forma de organización eficiente para lograr el control y la administración de grandes estructuras.

Principales características de la burocracia:

Weber identificó varias características que son fundamentales en la burocracia:

- Jerarquía de autoridad: La burocracia tiene una estructura jerárquica en la que cada nivel está subordinado al superior. Esto asegura claridad en las líneas de autoridad y responsabilidad.
- Especialización de funciones: Cada puesto tiene tareas y responsabilidades muy bien definidas, lo que permite que los empleados se especialicen en una función específica.
- Normas y reglas impersonales: La toma de decisiones se basa en normas y procedimientos preestablecidos, no en la discreción personal, lo que busca asegurar la objetividad y la justicia.
- Selección basada en méritos: Los empleados son seleccionados y promovidos con base en su competencia y habilidades, generalmente a través de exámenes o evaluaciones objetivas.
- Carácter impersonal de las relaciones laborales: Las relaciones entre los empleados y la administración deben basarse en el cumplimiento de funciones y tareas, no en consideraciones personales o familiares.



Universidad de Nariño



Universidad de Nariño



120 años



Facea