



# BITACORA DE EXPOCISIONES DE GRUPOS DE SOCIOS DE APPRENDIZAJE

Administración I

Breve resumen sobre cada exposición y evidencias fotografías

ANGELA CUARAN  
MARCELA TARAPUEZ  
SAMUEL ESTUPIÑAN  
JUAN DAVID MALLAMA  
JERSON OÑATE

## **Socios de aprendizaje N.1 (2/09/2024)**

### **PRELUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA O ADMINISTRACIÓN SISTEMÁTICA**

- Fue desarrollada por Frederic w y Taylor a finales del siglo xx
- La eficiencia de trabajo propuso el método científico para estudiar los procesos de trabajo
- Se refiere a los primeros conceptos

#### **OBJETIVO:**

- Mejorar la eficiencia de la productividad de las tareas individuales mediante la organización de los trabajadores

#### **Administración en enfoque clásico:**

- Desarrollada por Henry Fayol y otros con Max weber lo enfoca en la estructura y identifico 14 principios

#### **Objetivo:**

- Busca establecer una estructura organizacional y principios de gestión universales para lograr una administración eficiente

#### **Administración sistemática:**

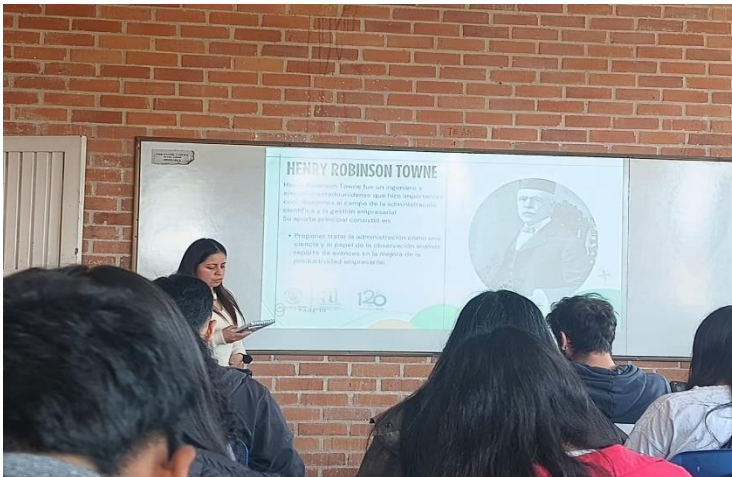
- Basado en la teoría de sistemas ve a la organización como un sistema abierto que interactúa con su entorno

#### **Objetivo:**

- Entender y gestionar a la organización como un todo interconectado buscando armonía y energía entre sus partes

Entre la administración científica y sistemática cada uno se centra en diferentes aspectos la científica se centra en el nivel operativo y la sistemática se basa en la organización y entre ellas la más conveniente depende a la situación específica de su organización

# EVIDENCIAS



## ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA O ESCUELA TRADICIONAL

### **Origen:**

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

### **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
- Su obra mas importante los principios de la administración científica

### **Fines de la administración:**

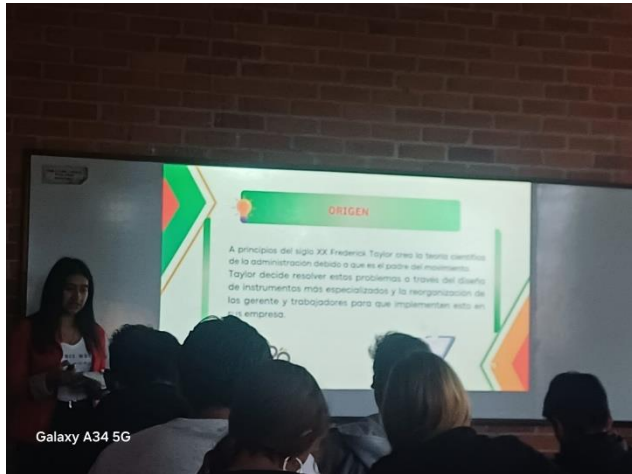
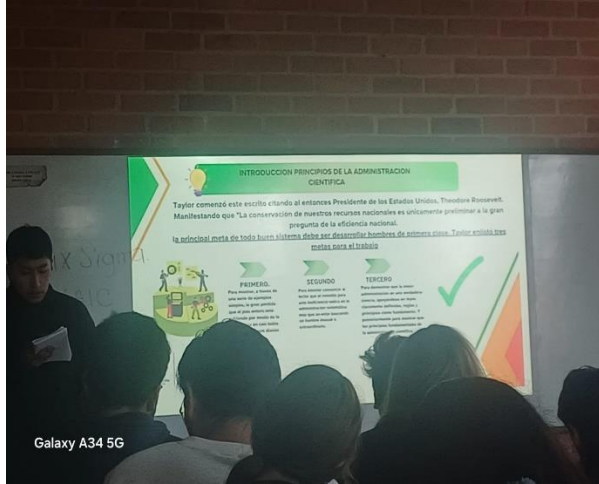
- Aumento de la productividad
- Eficiencia en los procesos
- Mejora en las condiciones laborales
- Selección y formación del personal
- Distribución equitativa del trabajo

### **Aportes de Frederick Taylor:**

- Primero en proponer un enfoque científico del trabajo
- Estableció la necesidad de controlar el trabajo
- Introdujo la idea de seleccionar al personal
- Planteo la necesidad de plantear el trabajo



## Evidencias :



## Socios de aprendizaje N.3 (16/09/2024)

# TEÓRICA CLÁSICA DE LA ADMINISTRACIÓN

- Busca establecer principios fundamentales para la organización y gestión eficiente
- Enfatiza una estructura jerárquica clara y la estandarización de procesos

## Henry Fayol

- Creo la escuela de liderazgo creo 14 principios de la administración
  1. División de trabajo
  2. autoridad y responsabilidad
  3. unidad de mando
  4. unidad de dirección
  5. la subordinación de interés general e individual
  6. remuneración
  7. la centralización y descentralización
  8. la escala jerárquica
  9. la equidad
  10. el orden
  11. estabilidad personal
  12. espíritu del cuerpo
  13. disciplina
  14. iniciativa

## Claves de la administración científica

1. planificar
2. organización
3. dirigir
4. coordinar
5. control

**Lyndall:** consultor de negocios y uno de los pensadores mas influyentes del reino unido

**Urwick:** 4 normas principales

- principio de la especialización
- principio de autoridad
- principio de amplitud administrativa
- principio de la diferenciación

**Luther Gulick:** Propuso a siete funciones la teoría clásica de Henry Fayol

1. planificación
2. organización
3. reclutamiento
4. dirigir
5. coordinar
6. reportar
7. presupuesto

**Enfoque neoclásico:**

- Surge una respuesta a las limitaciones de la teoría clásica
- Se enfoca en la motivación, comunicación y satisfacción de necesidades de los empleados

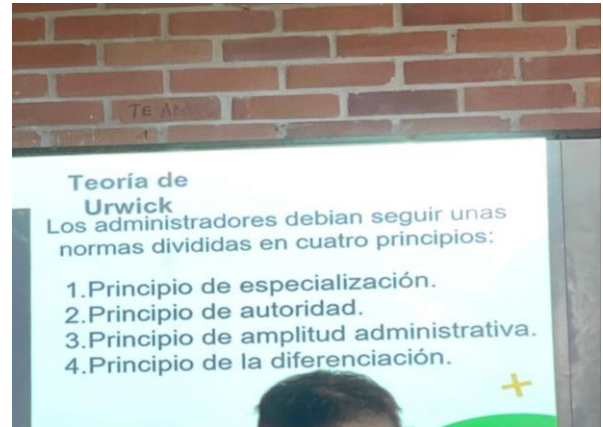
**Principios:**

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

**Criticas:**

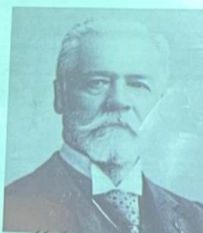
- Critica por rigidez, limitación de creatividad e innovación
- Falta de enfoque en el bienestar de los empleados

## Evidencias



**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 cumplirlas.



Logos: ai, 120, Facea

**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.




Logos: ai, 120, Facea

**TEORÍA CLÁSICA DE LA ADMINISTRACIÓN**

**Introducción:**

- Desarrollada entre finales del siglo XIX y principios del XX.
- Busca establecer principios fundamentales para la organización y gestión eficiente.
- Enfatiza una estructura jerárquica clara y la estandarización de procesos.



Logos: ai, 120, Facea



## ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

### **Origen:**

desarrollada en la década de 1930, también conocida como la Escuela de las Relaciones Humanas, es un corriente de pensamiento en el campo de la administración y la psicología organizacional que enfatiza la importancia de los aspectos sociales y emocionales en el lugar de trabajo.

### **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.

#### **El experimento Hawthorne:**

- Estudio fundamental realizado entre 1924 y 1932
- Dirigido por el sociólogo Elton Mayo

### **Objetivos:**

- El estudio tenía como objetivo investigar como las condiciones físicas del trabajo, la iluminación las cuales afectaban la productividad de las trabajadoras
- Fue crucial para el desarrollo de la escuela de las relaciones humanas en la gestión empresarial

### **Aportes de los enfoques clásicos**

- Importancia de la motivación
- Impacto de las relaciones interpersonales
- Trabajo en equipo

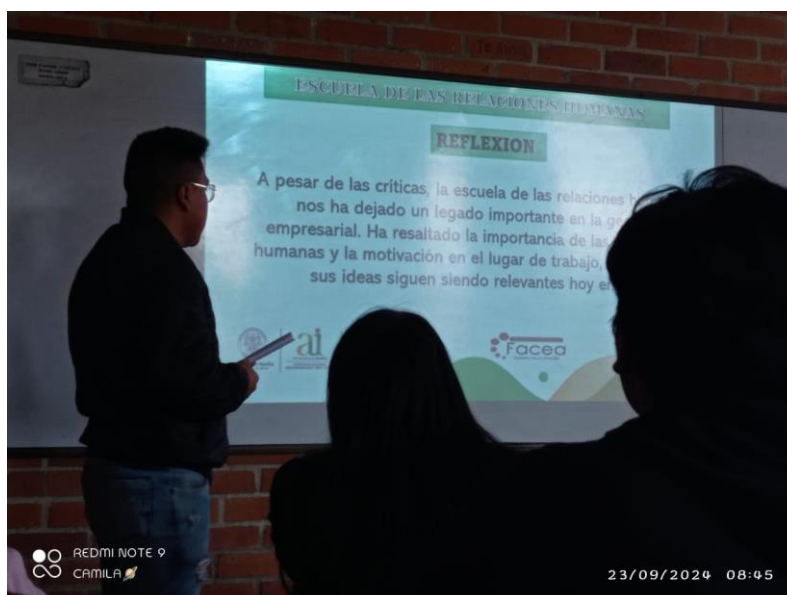
### **Aportaciones de las relaciones humanas:**

- Prevención de conflictos
- Valor a las personas
- Influencia en la psicología humanista

## Opinión crítica:

- Tenia un enfoque simplista ya que solo se basaba en las relaciones humanas y la motivación de los empleados
- Se decía que era una manipulación a los trabajadores para aumentar la productividad de los trabajadores
- Cuestionaron a Elton Mayo por la falta de rigor científico frente al experimento de Hawthorne
- A pesar de todas las criticas la teoría fue un muy buen legado para el ámbito empresarial

## Evidencias



## **ESCUELA BEHAVIORISTA**

### **Origen:**

- Sus inicios siglo xx, en el año 1913 con John Watson
- Busco estudiar el comportamiento humano de manera científica

### **John Watson:**

- Se le considera el padre del conductismo
- Su artículo: La psicología como la ve el conductista
- Gracias a su artículo manifestó la primera visión del behaviorista

### **Objetivos del comportamiento organizacional:**

- Describir
- Comprender
- Predecir
- Controlar

### **Niveles:**

1. Individual
2. Grupal
3. Organizacional

### **Necesidades y motivación:**

- Beneficia a la persona (aprobar un curso, ganar el semestre )

#### **Motivos internos:**

- Necesidades, habilidades que una persona tiene

#### **Motivos externos:**

- Cuando ofrecen incentivos para seguir motivando

### **Características:**

- Competencia
- Emociones
- Personalidad

- Actitudes e intereses

#### **Frustración:**

- No se aceptan las necesidades

**Fuga o compensación:** Una persona esta en el trabajo y no se siente bien y busca otros

**Resignación:** Yo no puedo, no soy capaz etc.

**Agresión:** Palabras o golpes (un supervisor agrede a un funcionario)

#### **Conducta individual:**

- Identificar a cada persona, determinan la forma en que cada individuo se adapta o se responde al ambiente
- En la empresa se refiere a la forma como el individuo se percibe o se conceptualiza
- Presión sobre rendimiento

#### **Teoría del rendimiento:**

- Estudian aspectos que se pueden motivar

#### **Teoría de las necesidades:**

- Adquiridas y desarrolladas por el psicólogo David McClelland en la década de 1960
- Necesidad de logro
- Afiliación y de poder

#### **Teoría del proceso:**

- **Condicionamiento:** operante referirse al método de aprendizaje que se produce a través de la asociación de refuerzos (recompensas)
- **Equidad:** Existe un equilibrio justo entre las aportaciones de los empleados (entusiasmo, habilidades) y sus resultados con un reconocimiento
- **Metas:** Afirma que alcanzar una meta es una fuente básica de la motivación en el trabajo una de las mas importantes de los recursos humanos
- **Expectativas:** Creencia de un individuo elegiría su comportamiento en función de lo que cree el resultado mas beneficioso

#### **Teoría del establecimiento de metas:**

- Asume que los objetivos consientes afectan a la acción y la motivación



## **SMART:**

Objetivos inteligentes

**S:** Especifico **M:** Medible **A:** Alcanzable **R:** Relevante **T:** Temporal

## **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:**

- Las metas de los empleados y la empresa no están en conflictos se basa en: el desarrollo del esfuerzo de trabajo (mental o físico)

## **Teoría z:**

- Se centra en la creación de un entorno laboral que combine la eficiencia y la productividad de la satisfacción de los empleados

## **Conflicto:**

- **Controversia:** Muestra desacuerdo de opiniones
- **Percepción:** Manera en que las personas entienden la realidad y el entorno que los rodea
- **Proceso:** El conflicto es un proceso ya que se divide en etapas

## **Negociación:**

- **Negociación inmediata:** Lo más importante es cerrar el trato lo mas rápido posible sin necesidad de vínculos duraderos
- **Negociación progresiva:** útil para negocios de largo plazo y se genera confianza antes de abordar negociaciones formales
- **negociación situacional :** Permite elegir entre las dos negociaciones anteriores según la necesidad del momento

# Evidencias

