

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

ADMINISTRACION I

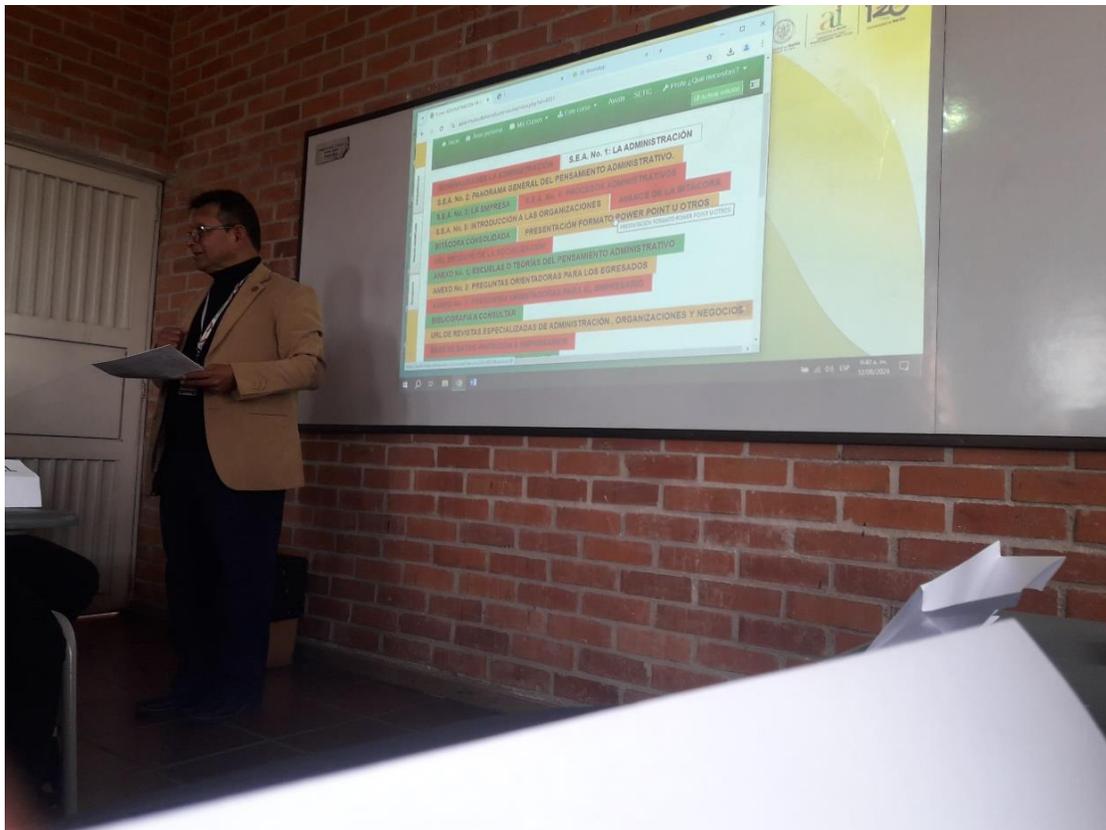
BITACORA

SOCIOS DE APRENDIZAJE No 5

- Leydi Elizabeth Portilla Pinchao
- Jissel Lorena Ramirez Arteaga
- Darling Briyith Pantoja
- Kevin Santiago Salazar Figueroa
- Cristhoffer Santiago Bravo Arteaga

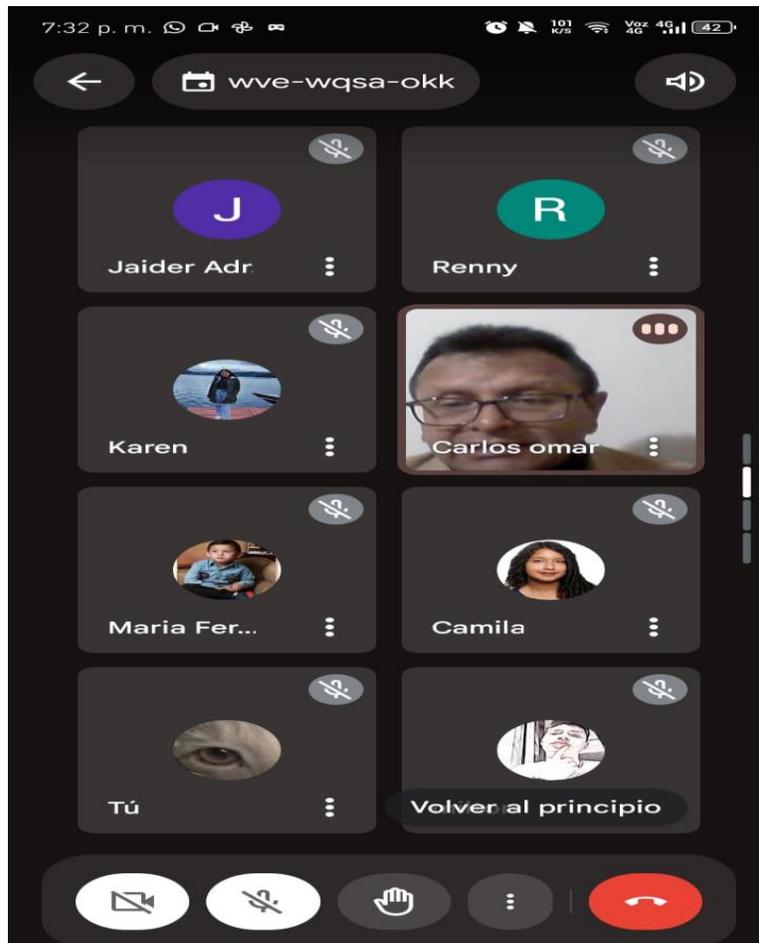
12/08/2024

En esta clase nos dio la introducción a la administración, nos dio a conocer que son las habilidades blandas, el plan de materia y fechas importantes, nos dejó un taller donde teníamos que ver un video que se llama el virus de la actitud, asignamos los grupos de socios de aprendizaje.



13/08/24

Hicimos una reunión por meet y nos explico como entrar al aula virtual de la universidad de Nariño, hablamos de el horario que íbamos a reponer con respecto a clases que no tengamos, y nos explico algunas cosas que faltaban para realizar las respectivas actividades.



19/08/2024

Recordamos nuevamente algunas habilidades blandas, explico sobre el proceso administrativo como es la planeación, organización, dirección y control y finalmente hicimos la entrega de el taller que nos dejó la anterior clase.



02/09/2024

Fue la primera exposición de los socios de aprendizaje No. 1

Integrantes

- Mauricio Botina
- Dayana Vásquez
- Gloria Chalaca
- Jaider Coral
- Brigith Escobar

El tema asignado para nuestros compañeros fue el preludio de la administración que nos habla de la administración científica, administración en enfoque clásico y administración sistemática.

La administración científica: está basada en el énfasis puesto en las tareas. Esta clase de administración nace gracias al intento de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración, para así alcanzar una elevada eficiencia industrial.

Administración en enfoque clásico: aumento de la eficiencia de la empresa mediante la forma y la disposición de los órganos componentes de la organización y sus interrelaciones estructurales.

Administración sistemática: se centra en el proceso administrativo, en lugar de enfocarse en el resultado final. Tiene que ver con la organización, supervisión, y control en la conducción de una empresa o actividad, basada en procesos y procedimientos racionales.



09/09/2024

Socios de aprendizaje No 2

Integrantes

- David Benavides
- Marlon Chacua
- Karen Cadena
- Diana Villarreal
- Juan Escobar

El tema asignado a nuestros compañeros fue Teoría científica de la administración

Principios

- División del trabajo: separar tareas en funciones especializadas
- Estudio de tiempos y movimientos: analizar y optimizar los procesos
- Selección y entrenamiento de personal: elegir y capacitar a los empleados
- Planificación y programación: establecer objetivos y cronogramas

- Control y supervisión: monitorear y corregir el desempeño.

Conceptos clave

- Análisis de tareas: descomponer tareas en pasos individuales
- Establecimiento de estándares: establecer tiempos y calidad estándar para cada tarea
- Sistema de incentivos: ofrecer recompensas por la productividad y eficiencia
- Supervisión y control: monitorear y corregir el desempeño

Autores clave

- Frederick Winslow Taylor
- Henri Fayol
- Frank Gilbreth
- Lilian Gilbreth

La teoría científica de la administración ha influido en la gestión moderna, especialmente en la producción en masa y la industria manufacturera.



16/09/2024

Socios de aprendizaje No 3

Integrantes

- Karen Ceballos
- Angie Narváez
- Karen Tapia
- Renny Fuepaz
- Juan Játiva

El tema asignado a nuestros compañeros fue teoría clásica de la administración

Se desarrollo a principios del siglo XX y se basa en los siguientes principios

1. División de trabajo: separar tareas en funciones especializadas
2. Autoridad y responsabilidad: establecer una cadena de mano clara
3. Diciplina: establecer reglas y normas para mantener el orden
4. Unidad de dirección: una persona debe dirigir cada grupo de actividades
5. Unidad de mando: cada empleado debe recibir ordenes de un solo superior
6. Centralización: la toma de decisiones se concentra en la cima de la organización
7. Jerarquía: la estructura organizacional se organiza en una pirámide con niveles claros
8. Orden: los materiales y persona deben estar en el lugar correcto para maximizar la eficiencia
9. Equidad: tratar a los empleados de manera justa y equitativa
10. Estabilidad del personal: reducir la rotación de personal para mantener la experiencia y la eficiencia
11. Iniciativa: permitir a los empleados tomar decisiones y actuar
12. Espíritu de equipo: fomentar la cooperación y el trabajo en equipo
13. Orden escrito: documentar reglas y procedimientos para evitar confusiones
14. Organización: estructurar la organización para alcanzar los objetivos de manera eficiente.

Se basa en la idea de que la eficiencia y la productividad pueden lograrse a través de la planificación, la organización y el control. Sin embargo, ha sido criticada por no considerar factores humanos y sociales en la administración.

La exposición de los socios de aprendizaje termino aproximadamente a las 10 de la mañana y el profe retroalimentó sobre el contexto laboral que se vive día a día (impuestos y demás).



23/09/2024

Socios de aprendizaje No. 4

Integrantes

- Samuel
- Jerson
- Juan
- David
- Angela
- Marcela

El tema asignado a nuestros compañeros fue Escuela de las relaciones humanas.

La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo desarrollada en la década de 1930, también conocida como la escuela de las relaciones humanas, es una corriente de pensamiento en el cambio de la administración y la psicología organizacional que enfatiza la importancia de los aspectos sociales y emocionales en el lugar de trabajo.

Ventajas

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

Desventajas

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

Mary Parker Follet

Realizo varios aportes como la coordinación, administración y mando; sustituyo la concepción que se manejaba en su época de autoridad y poder propuso que se desarrolle el poder en sustitución del poder, es decir los jefes deben ser participativos y democráticos y para eso deben escuchar a su equipo.

Kart Lewin

Se interesó en la investigación de la psicología de los grupos y las relaciones interpersonales, es reconocido como el fundador de la psicología social moderna.

Aportaciones:

- Teoría del campo
- Dinámica del grupo
- Cambio organizacional
- Teoría de la acción e investigación

George Elton Mayo

Su interés primordial fue estudiar los efectos psicológicos y contribuir con esto a la psicología industrial

Aportaciones:

- Experimento de Hawthorne
- Teoría de las relaciones psicosociales
- Interacciones sociales
- Enfoque humanista

Aportaciones de los enfoques clásicos

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

Aportaciones de las relaciones humanas

- Desarrollo de habilidades sociales
- Prevención de conflicto
- Mayor valor de la persona
- 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

Criticas principales

1. Enfoque simplista: Helbert A. Simon
2. Manipulacion de los trabajadores: Harry Braverman
3. Falta de rigor científico: Daniel Bell

Helbert A. Simón (1916-2001)

- Teoría de la toma de decisiones
- Inteligencia artificial
- Psicología cognitiva

Harry Braverman (1920-1976)

- Degradación del trabajo
- Control gerencial
- Alineación

Daniel Bell (1919-2011)

- El trabajo y sus descontentos (1956)
- El advenimiento de la sociedad posindustrial (1973)
- Las contradicciones culturales (1976)



28/09/2024

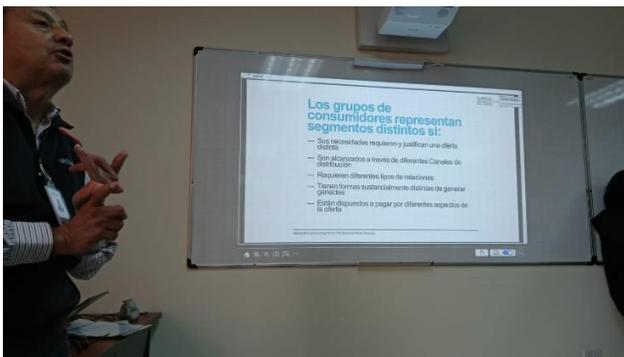
VISITA A LA UPEC

Todos los estudiantes del programa de administración de empresas de primer semestre junto con el docente Carlos Omar Ojeda nos encontramos en la universidad de Nariño para dirigirnos a la universidad upec que está ubicada en Tulcán ecuador, al estar ya en la universidad de Tulcán nos dirigimos a un salón con el profe Fredy a desarrollar un taller junto con los estudiantes de octavo semestre, nos asignaron diferentes grupos cada uno dirigido por un estudiante de la upec, quien nos plantearon su idea de negocio y finalmente procedimos a realizar el mercado de cada proyecto realizando los siguientes segmentos:

1. Segmento de clientes
2. Propuesta de valor
3. Canales de comunicación
4. Relación con los clientes
5. Socios clave
6. Actividades clave
7. Recursos claves

luego de haber finalizado el taller nos dirigimos a hacer un recorrido del libro fest ubicado en la universidad.







30/09/2024

Socios de aprendizaje No. 5

El tema que nos fue asignado es escuela behaviorista

- Sus inicios en el siglo XX, en el año 1913, con John Watson
- Esta escuela también es conocida como la teoría del comportamiento
- Buscaba estudiar y explicar el comportamiento humano de manera científica y objetiva

Sus principales exponentes

- Abraham Maslow
- Frederick Herzberg
- Víctor Vroom
- David McClelland
- Douglas McGregor
- Rensis Likert

Comportamiento organizacional

Necesidades y motivación

- Motivos internos
- Motivos externos

Frustración – tipos de frustración

- Fuga o compensación
- Resignación
- Agresión

Conducta individual

Son las características que identifican a cada persona. Estas determinan la forma en que cada individuo se adapta o responde al ambiente, tanto a partir de respuestas emocionales como de elecciones racionales en relación a sus objetivos.

Conducta individual en las empresas

El comportamiento individual en una empresa se refiere a la forma como el individuo se percibe o conceptualiza a sí mismo, así como a lo que siente o puede detectar.

Teorías del contenido

Estas teorías son las que estudian y consideran los aspectos que pueden potenciar la motivación de las personas, las cuatro teorías principales de la teoría del contenido son: la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría ERG, la teoría de doble factor de Herzberg y la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland .

La jerarquía de las necesidades de Maslow

La teoría sugiere que las personas están motivadas por cinco categorías básicas de necesidades: fisiológicas, seguridad, amor, estima y autorrealización. Las necesidades superiores emergen cuando las inferiores están satisfechas.

Teoría ERG

concentra las prioridades individuales en tres categorías esenciales: Existencia, Relación y Crecimiento; pudiendo variar y cambiar con el tiempo. Las necesidades de Existencia se relacionan con los requisitos básicos de bienestar material y seguridad.

Teoría de Herzberg

La teoría de Herzberg, o también conocida como teoría de los dos factores, teoría del factor dual o teoría de motivación-higiene (teoría bifactorial), afirma que el rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral.

Teoría de las necesidades adquiridas

Desarrollada por el psicólogo David McClelland en la década de 1960, se centra en tres necesidades humanas fundamentales: la necesidad de logro, de afiliación y de poder, simple pero específico. Las 3 en conjunto impulsan a las personas a buscar metas desafiantes y a obtener éxito personal al superar obstáculos.

Teorías del proceso

Estas teorías se centran en el mecanismo por el cual elegimos un objetivo, y el esfuerzo que ejercemos para “golpear” el objetivo. Hay cuatro teorías principales de proceso: condicionamiento operante, equidad, meta y expectativa.

Condicionamiento operante

Se emplea para referirse al método de aprendizaje que se produce a través de la asociación de refuerzos (recompensas) y castigos con una determinada conducta. De esta forma se lleva a cabo una asociación entre el comportamiento y la consecuencia de este. Cuenta con 3 partes principales:

- -REFUERZO
- -CASTIGO
- -CONDICIONAMIENTO

Equidad

Se centra en si existe un equilibrio justo entre las aportaciones de un empleado (como trabajo duro, entusiasmo y habilidades) y sus resultados (como reconocimiento, salario y beneficios). Según la teoría, alcanzar este equilibrio es necesario para una relación laboral sólida y productiva.

Meta

Esta teoría afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de la motivación en el trabajo. Esta teoría se considera como una de las más importantes acerca de la gestión de los recursos humanos.

Expectativas

La teoría de la expectativa es la creencia de que un individuo elegirá sus comportamientos en función de lo que cree que conducirá al resultado más beneficioso. Las expectativas dividen el proceso de toma de decisiones en expectativas y los esfuerzos para conseguirlo conducirán a un alto rendimiento.

Teoría del establecimiento de metas

Asume que los objetivos conscientes afectan a la acción. Y la motivación influye en la acción, en cuanto a la dirección del comportamiento, su intensidad o esfuerzo y su duración o persistencia.

Smart- objetivos inteligentes

S:deben ser claros y concretos ¿Qué?, ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿Cómo?, además si nos planteamos estas preguntas a la hora de definir los objetivos nos será más fácil concretar la M (medibles).

M:los objetivos tienen que poder medirse para poder evaluar su consecución y analizar desviaciones.

A:Es importante considerar el objetivo final y planear metas que resulten realistas de acuerdo con nuestras capacidades, para evitar la frustración que supondría el no alcanzarlos nunca.

R:el objetivo debe ser motivador, orientado a resultados concretos, tiene que ser un reto que obligue a luchar por él cada día.

T:importante establecer horizontes temporales concretos para no quedarnos atrapados en objetivos que nunca se alcancen o que nunca lleguen a su fin.

Rendimiento y dificultad de objetivos

Sin embargo, los análisis de Locke y Latham matizan ese planeamiento: los objetivos más difíciles son los que producen niveles más elevados de esfuerzo y rendimiento. Y el rendimiento disminuye, o se estabiliza, solo cuando se alcanzan los límites de las competencias y habilidades profesionales. O cuando el compromiso con un objetivo difícil decae.

Teoría de la autoeficacia de Bandura

Se puede establecer a lo largo de nuestra vida, a base de la adquisición de experiencias, conocimiento y habilidades, se da su mayor estimación cuando:

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

Teoría de la motivación intrínseca y extrínseca

Teoría del reforzamiento de B.F Skinner

Control de administración

Se constituye como una de las principales funciones de la administración junto a la planificación, la organización y la dirección la cual tiene como objetivo

asegurarse de que las acciones de la organización se realicen de acuerdo a lo establecido o de evaluar la eficacia de los resultados obtenidos, es decir la aproximación a la meta.

Tipos de control administrativo

Control previo o precontrol: Al ser previos a la acción, aseguran que ésta responda a los recursos (humanos, materiales y financieros) planificados.

Control posterior: Se llevan a cabo una vez finalizada la acción productiva y se dan de manera retrospectiva, evaluando todo el recorrido y extrayendo las conclusiones pertinentes de lo que salió bien y lo que no tanto.

Control directivo o de dirección: Se les conoce como controles de avance o controles cibernéticos, y supervisan el recorrido de los procesos organizacionales antes de que acaben, para tener tiempo de tomar medidas o forzar un cambio de ruta.

Control a corriente: Este control se lleva a cabo a lo largo del proceso empresarial, es decir, a la par que están transcurriendo, de la mano de directivos o del propio personal operario.

Teoría X

La Teoría X es un 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, desarrolladas por Douglas McGregor en 1960.

La Teoría X se centra en el control y la autoridad, mientras que la Teoría Y se enfoca en la motivación y el empoderamiento.

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 y productivo.

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.

Teoria Renssis Likert

Nació el 5 de agosto de 1903, fue profesor y psicólogo organizacional estadounidense es conocido por sus investigación sobre los sistemas de administración.

Clima organizacional

Es una variable que se encuentra entre un programa de capacitación gerencial y el rendimiento o satisfacción de los gerentes.

Likert nos presenta 3 tipos de variables que definen características propias de una organización:

- Variable causable
- Variable intermedia
- Variable final

Sistemas organizacionales

- Autoritario
- Autoritario paternalista
- Participativo

Escala de Likert

Toma de decisiones

Es el proceso de seleccionar la solución más adecuada de entre un conjunto de alternativas con la finalidad de lograr el resultado esperado. Existen 6 tipos de tomas de decisiones los cuales son:

- TOMA DE DECISION DIRECTIVA
- TOMA DE DECISION GERENCIAL
- TOMA DE DECISION INDIVIDUAL
- TOMA DE DECISION FINANCIERA
- TOMA DE DECISION OPERATIVA
- TOMA DE DECISION FRENTE A RIESGOS

Conflicto

Existen 3 elementos básicos involucrados en un conflicto organizacional, estos son:

- **Controversia:** sin duda es el elemento clave, ya que muestra desacuerdo de opiniones e intereses dentro de una organización.
- **Percepción:** representa la manera de como cada persona entiende la realidad y el entorno que lo rodea. Es decir, el modo en que cada miembro de la organización interpreta un suceso.
- **Proceso:** el conflicto en una organización se considera un proceso, ya que se divide en etapas.

Etapas de conflicto organizacional

Un conflicto organizacional como proceso tiene 5 etapas de desarrollo

- **Oposición:** esta primera etapa nos indica que existen condiciones que pueden generar conflicto en el equipo de trabajo.
- **Conocimiento y personalización:** ya se tiene conciencia de que está pasando algo en la organización y se hacen presentes las emociones de las partes.
- **Intenciones:** durante esta etapa se generan las reacciones de las partes. Por ejemplo, la competencia, la colaboración, entre otros.
- **Comportamiento:** incluye las afirmaciones, reacciones y actos de las partes involucradas en el conflicto.
- **Resultados:** un resultado funcional se presenta cuando el conflicto genera algo constructivo.

Negociación

La negociación suele tener como objetivo resolver las diferencias entre las partes implicadas y generar una posición ventajosa para los intereses de ambas. Esta acción no solo se da en los negocios, sino también en situaciones cotidianas. Saber negociar ayuda a las personas a cumplir sus intereses y objetivos.

NEGOCIACION INMEDIATA: Es común en situaciones como transacciones de compra y venta, donde lo importante es cerrar el trato lo más rápido posible sin la necesidad de establecer vínculos duraderos.

NEGOCIACION PROGRESIVA: Es útil en contextos donde se valoran las relaciones a largo plazo, ya que genera confianza antes de abordar los aspectos formales del negocio.

NEGOCIACION SITUACIONAL: Este estilo permite a los negociadores alternar entre la negociación inmediata y la progresiva según sea necesario, lo que lo convierte en una técnica efectiva para diversas situaciones.

Tipos de negociación

- NEGOCIACION ACOMODATIVA
- NEGOCIACION COMPETITIVA
- NEGOCIACION COLABORATIVA
- NEGOCIACION DISTRIBUTIVA
- NEGOCIACION POR COMPROMISO
- NEGOCIACION EVITATIVA
- NEGOCIACION CONSULTIVA
- NEGOCIACION DE ALIANZA ESTRATEGICA
- NEGOCIACION CREATIVA
- NEGOCIACION EMOCIONAL
- NEGOCIACION MULTI-PARTES
- NEGOCIACION POR MEDIACION
- NEGOCIACION POE ARBITRAJE
- NEGOCIACION INTER-CULTURAL.
- NEGOCIACION RACIONAL
- NEGOCIACION DE PODER
- NEGOCIACION POR INTERES
- NEGOCIACION HIBRIDA





