

# Bitácora!

ADMINISTRACIÓN I



UNIVERSIDAD DE  
NARIÑO-2024



## **SOCIOS DE APRENDIZAJE NO.9**

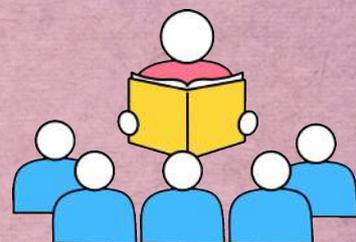
JULIETH DAYANA CÁRDENAS REYES  
JONATHAN SEBASTIÁN REYES DELGADO  
MELIZA STEFANIA ARMAS GUERRERO  
INGRITH MELANNY MORENO MONTENEGRO  
ANYELA XIMENA OÑATE ROMO  
ANGELA SOFIA ROSERO GUERRERO



**DÍA 1 (12/08/2024)**  
**7:15 A.M. - 11:00 A.M.**

- **SALUDO Y BIENVENIDA:** EL DOCENTE CARLOS OMAR OJEDA SE PRESENTA Y DA LA BIENVENIDA A LOS ESTUDIANTES.
- **ENTREGA DE HOJAS:** SE DISTRIBUYEN HOJAS CON EL NOMBRE DE CADA ESTUDIANTE PARA FACILITAR LA IDENTIFICACIÓN.
- **DISCUSIÓN INICIAL:** SE PLANTEA LA PREGUNTA: "¿QUÉ ES UN ADMINISTRADOR?" FOMENTANDO UNA DISCUSIÓN ABIERTA.
- **IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN:** EL DOCENTE ENFATIZA QUE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS ESTUDIANTES SERÁ EVALUADA.
- **DINÁMICA GRUPAL:** SE REALIZA UNA ACTIVIDAD CREATIVA DONDE LOS ESTUDIANTES DOBLAN LAS HOJAS DE MANERA LLAMATIVA; LOS 5 ALUMNOS MÁS CREATIVOS RECIBEN UN PREMIO.
- **FORMACIÓN DE GRUPOS:** SE ORGANIZAN LOS GRUPOS DE SOCIOS DE APRENDIZAJE Y SE INICIA LA SOCIALIZACIÓN ENTRE ELLOS.
- **ELECCIÓN DEL ADMINISTRADOR:** CADA GRUPO ELIGE UN ADMINISTRADOR PARA COORDINAR ACTIVIDADES.
- **RECESO (20 MINUTOS):** ESPACIO PARA DESCANSAR Y SOCIALIZAR.
- **MANEJO DEL AULA VIRTUAL:** SE EXPLICAN LOS ASPECTOS DEL AULA VIRTUAL Y EL PROCESO QUE SE SEGUIRÁ EN LAS CLASES, INCLUYENDO EXPOSICIONES GRUPALES.
- **CIERRE DE CLASE:** SE CONCLUYE CON UN RESUMEN DE LO APRENDIDO.

NOTA: NUESTRO GRUPO DE APRENDIZAJE INICIALMENTE CONTABA CON 5 SOCIOS, PERO SOLO ASISTIMOS 4. LA SOCIA FALTANTE ES ANGIE LISETH BENAVIDES SOTELO, QUIEN NO SE PRESENTÓ A CLASE.



**DÍA 2 (19/08/2024)**  
**7:15 A.M. - 11:00 A.M.**

- **REPASO DE CLASE ANTERIOR:** EL DOCENTE INICIA PREGUNTANDO SOBRE LOS TEMAS TRATADOS EN LA SESIÓN PASADA.
- **EXPLICACIÓN DEL CALENDARIO ACADÉMICO:** SE DETALLA CÓMO SE DIVIDEN LAS 18 SEMANAS ACADÉMICAS.
- **HABILIDADES DURAS Y BLANDAS:** REITERAMOS LA IMPORTANCIA DE ESTAS HABILIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL.
- **DIFERENCIA ENTRE SER EL NÚMERO 1 Y SER EL MEJOR:** REFLEXIÓN SOBRE LA COMPETITIVIDAD Y EL DESEMPEÑO PERSONAL.
- **ORGANIZACIONES VS. EMPRESAS:** SE DEFINEN AMBOS CONCEPTOS Y SUS CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS.
- **CARACTERÍSTICAS DEL ADMINISTRADOR:** SE DISCUTE CÓMO UN BUEN ADMINISTRADOR DEBE SER PROACTIVO, ANTICIPARSE A PROBLEMAS Y PROPONER SOLUCIONES EFECTIVAS.
- **SUELDO VS. SALARIO:** SE ACLARAN LAS DIFERENCIAS ENTRE ESTOS TÉRMINOS EN EL CONTEXTO LABORAL.
- **FACTORES SALARIALES Y SEGURIDAD SOCIAL:** SE ABORDAN ASPECTOS COMO APORTES PARAFISCALES Y BENEFICIOS LABORALES.
- **RECESO (20 MINUTOS):** TIEMPO PARA RELAJARSE Y REFLEXIONAR SOBRE LO APRENDIDO HASTA AHORA.
- **LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES:** INTRODUCCIÓN A CÓMO SE CALCULAN LAS PRESTACIONES LABORALES EN COLOMBIA.
- **TIPOS DE CONTRATOS LABORALES:** DISCUSIÓN SOBRE LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES EXISTENTES.
- **CONCEPTO DE CESANTÍAS Y PRIMA:** IMPORTANCIA DE CONOCER ESTOS BENEFICIOS PARA UNA MEJOR GESTIÓN FINANCIERA PERSONAL.
- **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:** BREVE EXPLICACIÓN SOBRE SU RELEVANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL.
- **DIFERENCIA ENTRE ACTITUD Y APTITUD:** REFLEXIÓN SOBRE CÓMO AMBAS INFLUYEN EN EL ÉXITO PROFESIONAL.
- **IMPUESTOS BÁSICOS:** INTRODUCCIÓN AL TEMA DE IMPUESTOS Y SU IMPACTO EN LA ECONOMÍA PERSONAL.

RESUMEN: AUNQUE TOCAMOS VARIOS TEMAS, FUE UN DÍA INTRODUCTORIO DONDE SE RESALTÓ LA IMPORTANCIA DE ESTABLECER CONEXIONES CON PROFESIONALES EN DIFERENTES CAMPOS.



**DÍA 3 (26/08/2024)**

**NO HAY CLASE.**

**LA CLASE SE RECUPERA EL DÍA SÁBADO  
28 DE SEPTIEMBRE EN LA UPEC.**

**DÍA 4 (2/09/2024)**  
**7:15 A.M. - 11:00 A.M.**

COMIENZAN LAS EXPOSICIONES.

## **GRUPO DE APRENDIZAJE NO. 1**

### **PRELUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN**

#### **INTRODUCCIÓN:**

EL PRELUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA, TAMBIÉN CONOCIDA COMO ADMINISTRACIÓN SISTEMÁTICA, SE REFIERE AL DESARROLLO INICIAL DE TEORÍAS Y PRÁCTICAS QUE BUSCAN MEJORAR LA EFICIENCIA EN LAS ORGANIZACIONES. ESTE ENFOQUE SURGIÓ A FINALES DEL SIGLO XIX Y PRINCIPIOS DEL XX, EN UN CONTEXTO MARCADO POR LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, DONDE LAS EMPRESAS ENFRENTABAN CRECIENTES DEMANDAS DE PRODUCCIÓN Y EFICIENCIA.

#### **PRINCIPALES CONTRIBUCIONES:**

- 1. MÉTODOS CIENTÍFICOS:** SE INTRODUJERON MÉTODOS DE OBSERVACIÓN Y ANÁLISIS SISTEMÁTICO PARA OPTIMIZAR PROCESOS LABORALES. ESTO INCLUÍA EL ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS PARA IDENTIFICAR LA MANERA MÁS EFICIENTE DE REALIZAR TAREAS.
- 2. ESTANDARIZACIÓN:** SE PROMOVIO LA ESTANDARIZACIÓN DE HERRAMIENTAS, PROCESOS Y TAREAS, LO QUE FACILITÓ LA REPETIBILIDAD Y MEJORÓ LA CALIDAD DEL TRABAJO.
- 3. DIVISIÓN DEL TRABAJO:** LA ESPECIALIZACIÓN LABORAL PERMITIÓ QUE LOS TRABAJADORES SE ENFOCARAN EN TAREAS ESPECÍFICAS, AUMENTANDO ASÍ SU HABILIDAD Y PRODUCTIVIDAD.
- 4. SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN:** SE ENFATIZÓ EN SELECCIONAR A LOS TRABAJADORES ADECUADOS PARA CADA PUESTO Y PROPORCIONARLES FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA MAXIMIZAR SU RENDIMIENTO.
- 5. ORGANIZACIÓN EFICIENTE:** SE DESARROLLARON MODELOS ORGANIZATIVOS QUE BUSCABAN UNA JERARQUÍA CLARA Y UNA DISTRIBUCIÓN EFECTIVA DE RESPONSABILIDADES.

#### **PRINCIPALES AUTORES:**

- **FREDERICK W. TAYLOR:** CONOCIDO COMO EL PADRE DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA, PUBLICÓ "PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA" EN 1911, DONDE DESCRIBIÓ SUS MÉTODOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.
- **HENRI FAYOL:** PROPUSO UNA TEORÍA ADMINISTRATIVA CLÁSICA CENTRADA EN LAS FUNCIONES GERENCIALES (PLANIFICAR, ORGANIZAR, DIRIGIR, COORDINAR Y CONTROLAR) QUE TODAVÍA SE ESTUDIAN EN LA ACTUALIDAD.
- **MAX WEBER:** INTRODUJO EL CONCEPTO DE BUROCRACIA COMO UNA FORMA IDEAL DE ORGANIZACIÓN BASADA EN REGLAS CLARAS Y JERARQUÍAS DEFINIDAS.
- **HENRY METCALFE:** ESCRIBIÓ SU OBRA; CONTABILIDAD DE COSTOS, METCALFE FUE PIONERO EN EL DESARROLLO DE SISTEMAS DE CONTABILIDAD DE COSTOS APLICADOS A LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL. ÉL CREÍA EN LA IMPORTANCIA DE TENER UN CONTROL PRECISO SOBRE LOS COSTOS DE FABRICACIÓN PARA MEJORAR LA EFICIENCIA. SU ENFOQUE SE CENTRABA EN ANALIZAR LOS COSTOS DE CADA PROCESO Y MATERIAL INVOLUCRADO EN LA PRODUCCIÓN, LO QUE SENTÓ LAS BASES PARA LOS FUTUROS SISTEMAS DE CONTROL DE COSTOS EN LAS ORGANIZACIONES.

## **PRELUDIO DEL ENFOQUE CLÁSICO:**

EL ENFOQUE CLÁSICO SE DESARROLLÓ COMO RESPUESTA A LAS INEFICIENCIAS OBSERVADAS EN LAS ORGANIZACIONES DURANTE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL. SE CENTRÓ EN ESTABLECER PRINCIPIOS UNIVERSALES QUE PUDIERAN APLICARSE A CUALQUIER TIPO DE ORGANIZACIÓN. ESTE ENFOQUE NO SOLO ABARCÓ LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA, SINO TAMBIÉN TEORÍAS SOBRE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y EL COMPORTAMIENTO HUMANO.

**- TEORÍAS CLÁSICAS:** MÁS ALLÁ DEL TRABAJO DE TAYLOR, FAYOL Y WEBER, OTROS AUTORES COMO HENRY GANTT (CON SU DIAGRAMA GANTT PARA LA PLANIFICACIÓN) CONTRIBUYERON AL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO CLÁSICO.

**- IMPACTO EN PRÁCTICAS MODERNAS:** LAS IDEAS DEL ENFOQUE CLÁSICO SIGUEN INFLUYENDO EN LAS PRÁCTICAS ACTUALES DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.

## **-TEORÍAS X,Y,Z. (DOUGLAS MCGREGOR)**

**TEORÍA X:** VISION NEGATIVA Y LIMITANTE, LOS EMPLEADOS NECESITAN SER DIRIGIDOS Y SUPERVISADOS, REQUIEREN INCENTIVOS O CASTIGOS PARA CUMPLIR CON SUS TAREAS. Y SE CONSIDERA QUE NO DISFRUTAN DEL TRABAJO Y BUSCAN.

**TEORÍA Y:** ES MAS POSITIVA Y ENFOCADA EN EL POTENCIAL HUMANO.

**TEORÍA Z:** DESARROLLADA POSTERIORMENTE, COMBINA ELEMENTOS DE LAS DOS ANTERIORES Y AGREGA UN ENOQUE EN LA CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR.

## **CONCLUSIÓN:**

EL PRELUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA SENTÓ LAS BASES PARA EL DESARROLLO DE TEORÍAS MODERNAS EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL. A TRAVÉS DE UN ENFOQUE SISTEMÁTICO HACIA LA ADMINISTRACIÓN, ESTOS PIONEROS ESTABLECIERON PRINCIPIOS QUE CONTINÚAN SIENDO RELEVANTES HOY EN DÍA.



**DÍA 5 (9/09/2024)**

**7:15 A.M. - 11:00 A.M.**

**GRUPO DE APRENDIZAJE NO. 2**

**ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA O ESCUELA TRADICIONAL**

### **1. INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA:**

LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA, DESARROLLADA POR FREDERICK WINSLOW TAYLOR A FINALES DEL SIGLO XIX Y PRINCIPIOS DEL XX, BUSCA MEJORAR LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES. SE CENTRA EN EL ESTUDIO SISTEMÁTICO DE LAS TAREAS LABORALES PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS Y REDUCIR EL DESPERDICIO.

### **2. FREDERICK WINSLOW TAYLOR:**

TAYLOR ES CONSIDERADO EL PADRE DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA. SU ENFOQUE SE BASA EN LA OBSERVACIÓN Y EL ANÁLISIS DE LAS TAREAS LABORALES. PROPUSO QUE LOS TRABAJADORES DEBÍAN SER SELECCIONADOS Y ENTRENADOS CIENTÍFICAMENTE, EN LUGAR DE SER ASIGNADOS A UN TRABAJO POR TRADICIÓN O EXPERIENCIA.

### **3. ADMINISTRACIÓN DE TALLERES**

EN ESTE CONTEXTO, LA ADMINISTRACIÓN DE TALLERES SE REFIERE A CÓMO SE GESTIONAN LOS ENTORNOS DE TRABAJO DONDE SE REALIZAN TAREAS MANUALES O TÉCNICAS. TAYLOR AFIRMÓ QUE AL APLICAR MÉTODOS CIENTÍFICOS, SE PODÍA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES.

### **4. PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA**

LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA INCLUYEN:

- **ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS:** ANALIZAR CADA TAREA PARA ENCONTRAR LA FORMA MÁS EFICIENTE DE REALIZARLA.
- **SELECCIÓN Y ENTRENAMIENTO:** ELEGIR A LOS TRABAJADORES ADECUADOS Y FORMARLOS ESPECÍFICAMENTE PARA SUS TAREAS.
- **DIVISIÓN DEL TRABAJO:** ASIGNAR TAREAS ESPECÍFICAS A DIFERENTES TRABAJADORES PARA AUMENTAR LA ESPECIALIZACIÓN.
- **COORDINACIÓN:** ASEGURAR QUE TODOS LOS ELEMENTOS DEL PROCESO TRABAJEN JUNTOS EFICIENTEMENTE.

## **5. FINES DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA:**

LOS FINES PRINCIPALES SON:

- AUMENTAR LA EFICIENCIA PRODUCTIVA.
- REDUCIR COSTOS OPERATIVOS.
- MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES MEDIANTE UNA ORGANIZACIÓN MÁS RACIONAL DEL TRABAJO.

## **6. CONTRIBUCIONES DE FRANK BUNKER Y LILLIAN MOLLER GILBRETH:**

FRANK Y LILLIAN GILBRETH FUERON PIONEROS EN EL ESTUDIO DEL MOVIMIENTO Y EL TIEMPO. INTRODUCIERON TÉCNICAS PARA OPTIMIZAR LAS TAREAS LABORALES Y MEJORARON AÚN MÁS EL ENFOQUE DE TAYLOR AL CONSIDERAR ASPECTOS HUMANOS Y PSICOLÓGICOS EN EL TRABAJO.

## **7. AUTORES RELEVANTES:**

ADEMÁS DE TAYLOR Y LOS GILBRETH, OTROS AUTORES QUE HAN CONTRIBUIDO AL CAMPO INCLUYEN A HENRI FAYOL, QUIEN DESARROLLÓ PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS COMPLEMENTARIOS, Y MAX WEBER, CONOCIDO POR SU TEORÍA DE LA BUROCRACIA.

## **8. OPINIÓN CRÍTICA SOBRE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA:**

AUNQUE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA HA TENIDO UN IMPACTO SIGNIFICATIVO EN LA GESTIÓN MODERNA, HA SIDO OBJETO DE CRÍTICAS POR SU ENFOQUE MECANICISTA QUE PUEDE DESHUMANIZAR A LOS TRABAJADORES. ALGUNOS CRÍTICOS ARGUMENTAN QUE IGNORA FACTORES SOCIALES Y EMOCIONALES IMPORTANTES EN EL ENTORNO LABORAL.



**DÍA 6 (16/09/2024)**  
**7:15 A.M. - 11:00 A.M.**  
**GRUPO DE APRENDIZAJE NO. 3**  
**TEORIA CLASICA DE LA ADMINISTRACION**

**1. INTRODUCCION TEORIA CLASICA DE LA ADMINISTRACION**

ESTA TEORIA SE CENTRA EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y EN COMO LOS GERENTES DEBEN CONTROLAR Y DIRIGIR LAS ACTIVIDADES DE LOS TRABAJADORES PARA MAXIMIZAR LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD.

**2. HENRY FAYOL**

INGENIERO TEORICO DE LA ADMINISTRACION FRANCES, CONOCIDO POR DESARROLLAR:

- LA TEORIA CLASICA DE LA ADMINISTRACION
- 14 PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACION
- FUNDADOR DE LA ESCUELA DE LIDERES

PROCESOS EFICIENTES CON BASE A UNA JERARQUIA CLARA.

**3. PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE FAYOL:**

- **DIVISIÓN DEL TRABAJO**
- **AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD**
- **DISCIPLINA**
- **UNIDAD DE MANDO**
- **UNIDAD DE DIRECCIÓN**
- **SUBORDINACIÓN DEL INTERÉS GENERAL**
- **REMUNERACIÓN**
- **CENTRALIZACIÓN**
- **CADENA ESCALAR**
- **ORDEN**
- **EQUIDAD**
- **ESTABILIDAD DEL PERSONAL**
- **INICIATIVA**
- **ESPIRITU DE CUERPO**

**. SUBPRINCIPIOS**

PLANIFICAR, ORGANIZAR, DIRIGIR, COORDINAR, CONTROLAR.



#### 4. LYNDALL URWICK

FUE UN DESTACADO CONSULTOR DE NEGOCIOS Y TEÓRICO DE LA ADMINISTRACIÓN BRITÁNICO, CONOCIDO POR SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO Y LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN MODERNAS

#### 5. PRINCIPIOS DE LYNDALL URWICK

- PRINCIPIO DE LA ESPECIALIZACIÓN
- PRINCIPIO DE AUTORIDAD
- PRINCIPIO DE AMPLITUD ADMINISTRATIVA
- PRINCIPIO DE LA DIFERENCIACIÓN

#### 6. LUTHER GULICK

FUE UN POLITÓLOGO Y EXPERTO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTADOUNIDENSE, CONOCIDO POR SU TRABAJO EN LA TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN Y SU CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MODERNA Y SU PRINCIPAL APORTE FUE EL ACRONIMO **POSDCORB** QUE DESCRIBE FUNCIONES PRINCIPALES DE LA ADMINISTRACION

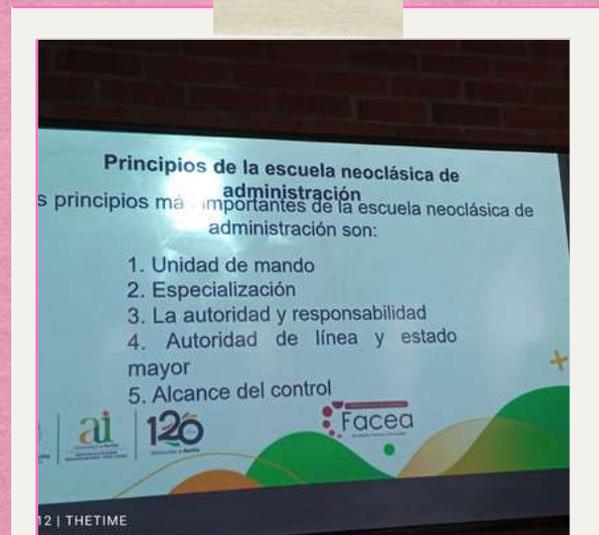
- **P**LANIFICACION
- **O**RGANIZACION
- **S**TAFFING ( DOTACION PERSONAL)
- **D**IRECCION
- **C**OORDINACION
- **R**EPORTES
- **B**UDGETING ( PRESUPUESTACION)

#### 7. ENFOQUE NEOCLASICO

BUSCA MODERNIZAR Y REFORMAR LA TEORÍA CLÁSICA, ENFATIZANDO LA EFICIENCIA Y LA ADAPTABILIDAD

#### PRINCIPIOS DEL ENFOQUE NEOCLASICO

- UNIDAD DE MANDO
- ESPECIALIZACION
- LA AUTORIDAD Y LA RESPONSABILIDAD
- AUTORIDAD DE LINEA Y ESTADO MAYOR
- ALCANZE DE CONTROL



**DÍA 7 (23/09/2024)**

**7:15 A.M. - 11:00 A.M.**

**GRUPO DE APRENDIZAJE NO. 4**  
**ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS**

**INTRODUCCIÓN:**

LA ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS SE ERIGE COMO UN PILAR FUNDAMENTAL EN ESTA EVOLUCIÓN, DESTACANDO LA IMPORTANCIA DE LAS EMOCIONES, LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS DENTRO DEL ENTORNO LABORAL. A MEDIDA QUE LAS ORGANIZACIONES HAN CRECIDO Y SE HAN DIVERSIFICADO, SE HA VUELTO IMPERATIVO RECONOCER QUE LAS PERSONAS SON EL ACTIVO MÁS VALIOSO. ESTE ENFOQUE NO SOLO BUSCA MAXIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD, SINO TAMBIÉN CREAR UN AMBIENTE DONDE LOS INDIVIDUOS SE SIENTAN VALORADOS Y MOTIVADOS.

**ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS:**

LA ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS SURGE EN RESPUESTA A LAS LIMITACIONES DEL ENFOQUE CLÁSICO, QUE SE CENTRABA PRINCIPALMENTE EN LA ESTRUCTURA Y LA EFICIENCIA ORGANIZACIONAL. ESTE ENFOQUE PONE ÉNFASIS EN LA IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS DENTRO DEL TRABAJO, SUGIRIENDO QUE LA SATISFACCIÓN Y EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS SON FACTORES CLAVE PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.

**-GEORGE ELTON MAYO:**

GEORGE ELTON MAYO FUE UN PSICÓLOGO Y SOCIÓLOGO AUSTRALIANO CUYAS INVESTIGACIONES, ESPECIALMENTE LOS EXPERIMENTOS DE HAWTHORNE (1924-1932), REVELARON CÓMO FACTORES SOCIALES Y PSICOLÓGICOS INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL. MAYO ARGUMENTÓ QUE LA ATENCIÓN A LOS TRABAJADORES Y SU BIENESTAR EMOCIONAL PUEDE LLEVAR A UNA MAYOR MOTIVACIÓN Y COMPROMISO.

**APORTACIONES DE LOS ENFOQUES CLÁSICO Y DE LAS RELACIONES HUMANAS**

**- ENFOQUE CLÁSICO:**

SE CENTRA EN LA ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL Y LA EFICIENCIA. PROMUEVE PRINCIPIOS COMO LA DIVISIÓN DEL TRABAJO Y LA JERARQUÍA, ESTAS SON:

**1. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION:** ESTA ESCUELA ENFATIZA LA IMPORTANCIA DE LAS NECESIDADES HUMANAS Y LA MOTIVACION EN EL TRABAJO.

**2. IMPACTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES:** SUBRAYA LA RELEVANCIA DE LAS RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO, DONDE SE CONSIDERA UN AMBIENTE DE TRABAJO POSITIVO DONDE HAY APOYO EMOCIONAL Y SOCIAL, MEJORA LA MORAL Y LA COLABORACION.

**3. EL EXPERIMENTO DE HAWTHOME:** ESTE FAMOSO ESTUDIO DEMOSTRO QUE LOS CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES (COMO LA ILUMINACION) NO ERAN TAN DETERMINANTES COMO LA ATENCION Y EL INTERES QUE LOS TRABAJADORES RECIBIAN.

- 4. LIDERAZGO Y RELACIONES:** LAS RELACIONES HUMANAS PROPONEN QUE LOS LIDERES DEBEN SER MAS DEMOCRATICOS Y EMPATICOS Y ENFOCARSE EN CONSTRUIR RELACIONES EFECTIVAS Y MOTIVAR EL EQUIPO.
- 5. TRABAJO EN EQUIPO:** ENFASIS EN LA IMPORTANCIA EN EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA COHESION GRUPAL, UN GRUPO PUEDE DAR MEJORES RESULTADOS EN COMPARACION CON INDIVIDUOS QUE TRABAJAN DE MANERA AISLADA.
- 6. COMUNICACION ORGANIZACIONAL:** LA COMUNICACION ABIERTA Y HONESTA FOMENTA UN AMBIENTE DE TRABAJO SALUDABLE Y MEJORA EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS.

### - ENFOQUE DE RELACIONES HUMANAS:

INTRODUCE LA IDEA DE QUE LOS ASPECTOS SOCIALES Y EMOCIONALES SON IGUALMENTE IMPORTANTES PARA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL. SE ENFOCA EN EL COMPORTAMIENTO HUMANO, LA COMUNICACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO.

- 1. DESARROLLO DE LAS HABILIDADES SOCIALES:** COMO LA EMPATIA, LA ASERTIVIDAD Y LA RESOLUCION DE CONFLICTOS PARA UN MEJOR AMBIENTE LABORAL.
- 2. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS:** NOS OFRECE HERRAMIENTAS PARA PREVENIR CONFLICTOS Y PROMOVER LA ARMONIA EN LAS RELACIONES LABORALES.
- 3. MAYOR VALOR A LA PERSONA:** SE APUESTA POR LA CONFIANZA QUE SE LE PUEDE DAR.
- 4. PROMOVER LA AUTONOMIA DEL TRABAJADOR:** BUSCA LIBERTAD DE CONTROLAR ASPECTOS DE LAS ACTIVIDADES Y TOMA DE DECISIONES EN LAS TAREAS DE SUS EMPLEADOS.

AMBOS ENFOQUES SON COMPLEMENTARIOS; MIENTRAS QUE EL ENFOQUE CLÁSICO PROPORCIONA UNA BASE ESTRUCTURAL, LA ESCUELA DE RELACIONES HUMANAS AÑADE UNA DIMENSIÓN HUMANA ESENCIAL.

### OPINIÓN CRÍTICA SOBRE LA ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS:

AUNQUE ESTE ENFOQUE HA PERMITIDO UN AVANCE SIGNIFICATIVO EN LA COMPRESIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, TAMBIÉN PRESENTA CRÍTICAS, LAS PRINCIPALES CRITICAS SON:

- 1. ENFOQUE SIMPLISTA:** SE ENFOCA EN LAS RELACIONES HUMANAS Y LA MOTIVACION DE LOS EMPLEADOS, SIN TENER EN CUENTA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, EL ENFOQUE EN LA EFICIENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD.
- 2. MANIPULACION DE LOS TRABAJADORES:** DONDE LOS GERENTES UTILIZAN TECNICAS DE LAS RELACIONES HUMANAS PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD SIN INTERESARSE EN LOS EMPLEADOS.
- 3. FALTA DE RIGOR CIENTIFICO:** LOS EXPERIMENTOS DE ELTON MAYO EN HAWTHORNE HAN SIDO CUESTIONADOS POR SU FALTA DE RIGOR CIENTIFICO.

### CRITICOS NOTABLES:

- HERBERT A SIMON
- HARRY BRAVERMAN
- DANIEL BELL.



**DÍA 8 (30/09/2024)**  
**7:15 A.M. - 11:00 A.M.**  
**GRUPO DE APRENDIZAJE NO. 5**

**ESCUELA BEHAVIORISTA O NEO - HUMANO**

**1. INTRODUCCION ESCUELA BEHAVIORISTA O NEO-HUMANO**

ESTA ESCUELA SE CENTRA EN EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO, DESTACANDO LA MOTIVACION COMO UN FACTOR CLAVE PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD SU INICIO FUE EN EL SIGLO XX (1913)

**2. CARACTERISITICAS CLAVE**

- MOTIVACION
- ENFOQUE INDIVIDUAL
- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES
- TECNICAS DE CONTROL SOFISTICADAS

**3. PRINCIPALES EXPONENTES:**

- **ABRAHAM MASLOW:** CONOCIDO POR SU PIRÁMIDE DE NECESIDADES, QUE JERARQUIZA LAS NECESIDADES HUMANAS DESDE LAS FISIOLÓGICAS HASTA LA AUTORREALIZACIÓN.
- **FREDERICK HERZBERG:** DESARROLLÓ LA TEORÍA DE LOS DOS FACTORES, DIFERENCIANDO ENTRE FACTORES MOTIVADORES Y FACTORES HIGIÉNICOS.
- **DOUGLAS MCGREGOR:** PROPUSO LAS TEORÍAS X Y Y SOBRE LA GESTIÓN Y MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS.
- **DAVID MCCLELLAND:** FUE UN PSICÓLOGO ESTADOUNIDENSE CONOCIDO POR SU TRABAJO EN LA TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN. SU CONTRIBUCION MAS DESTACADA ES LA TEORIA DE LAS 3 NECESIDADES.
- **VÍCTOR VROOM:** UN DESTACADO PSICÓLOGO CONOCIDO POR SU TRABAJO EN LA TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL.
- **RENSIS LIKERT:** CONOCIDO POR SUS ESTUDIOS SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU ESCALA DE LIKERT PARA MEDIR ACTITUDES.



#### 4. TEORÍAS DEL CONTENIDO

SE CENTRAN EN EL ESTUDIO DE AQUELLOS ELEMENTOS Y ASPECTOS QUE SIRVEN DE ESTIMULO PARA LAS PERSONAS.

- **JERARQUIA DE NECESIDADES DE MASLOW:** LA TEORIA 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:** AGRUPA LAS NECESIDADES EN TRES CATEGORÍAS ESENCIALES: EXISTENCIA, RELACIÓN Y CRECIMIENTO. ESTAS NECESIDADES PUEDEN VARIAR Y CAMBIAR CON EL TIEMPO.
- **TEORIA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MCCLELLAND:** SE CENTRA EN TRES NECESIDADES HUMANAS FUNDAMENTALES: LOGRO, AFILIACION Y PODER, QUE IMPULSAN A LAS PERSONAS BUSCAR METAS DESAFIANTES Y OBTENER EXITO PERSONAL.
- **TEORÍA DE HERZBERG:** TAMBIÉN CONOCIDA COMO TEORÍA DE LOS DOS FACTORES, AFIRMA QUE EL RENDIMIENTO EN EL TRABAJO DEPENDE DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL, DIFERENCIANDO ENTRE FACTORES MOTIVADORES E HIGIÉNICOS.

#### 5. TEORIA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS

LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS FUE DESARROLLADA POR DAVID MCCLELLAND EN LOS AÑOS 60, BASADA EN SU INTERÉS POR ENTENDER QUÉ IMPULSA LA MOTIVACIÓN Y EL RENDIMIENTO HUMANO. SE CENTRA EN TRES MOTIVACIONES HUMANAS PRINCIPALES QUE SE DESARROLLAN A LO LARGO DE LA VIDA A TRAVEZ DE EXPERIENCIAS Y APRENDIZAJES.

- **NECESIDAD DE LOGRO**
- **NECESIDAD DE AFILIACIÓN**
- **NECESIDAD DE PODER**

#### 6. TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS

LA TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS FUE PROPUESTA POR EDWIN LOCKE EN LA DÉCADA DE 1960 Y SE CENTRA EN CÓMO LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y DESAFIANTES PUEDEN MEJORAR EL RENDIMIENTO Y LA MOTIVACIÓN DE LAS PERSONAS.

LOCKE Y LATHAM TAMBIÉN POPULARIZARON EL USO DE **METAS SMART**, QUE SON:

- **SPECÍFICAS (SPECIFIC)**
- **MEDIBLES (MEASURABLE)**
- **ALCANZABLES (ACHIEVABLE)**
- **RELEVANTES (RELEVANT)**
- **TEMPORALES (TIME-BOUND)**

## 7. LA TEORÍA DE LA AUTOEFICACIA

DE ALBERT BANDURA ES UNA PARTE FUNDAMENTAL DE SU TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL. ESTA TEORÍA SE CENTRA EN LA CREENCIA DE UNA PERSONA EN SU CAPACIDAD PARA REALIZAR TAREAS ESPECÍFICAS Y ALCANZAR OBJETIVOS.

## 8. TIPOS DE CONTROL ADMINISTRATIVO

LOS TIPOS DE CONTROL ADMINISTRATIVO SON ESENCIALES PARA ASEGURAR QUE LAS ACTIVIDADES DE UNA ORGANIZACIÓN SE REALICEN CONFORME A LO PLANIFICADO Y PARA EVALUAR LA EFICACIA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.

- CONTROL PREVIO O PRECONTROL
- CONTROL POSTERIOR
- CONTROL DIRECTIVO O DE DIRECCIÓN
- CONTROL A CORRIENTE



## TEORÍA X

. ESTA TEORÍA PRESENTA UNA VISIÓN TRADICIONAL Y AUTORITARIA DEL COMPORTAMIENTO DE LOS EMPLEADOS Y LA GESTIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO.

## TEORÍA Y

ESTA TEORÍA PRESENTA UNA VISIÓN POSITIVA Y HUMANISTA DEL COMPORTAMIENTO DE LOS EMPLEADOS Y LA GESTIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO.

## TEORÍA Z

LA TEORÍA Z FUE DESARROLLADA POR WILLIAM OUCHI EN LA DÉCADA DE 1980 COMO UNA EXTENSIÓN DE LAS TEORÍAS X E Y DE DOUGLAS MCGREGOR. ESTA TEORÍA SE BASA EN LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN JAPONESAS Y SE CENTRA EN LA CONFIANZA, LAS RELACIONES SOCIALES Y EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS.

## TEORÍA RENSIS LIKER

LA TEORÍA DE RENSIS LIKERT SE CENTRA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LOS ESTILOS DE LIDERAZGO. LIKERT, UN PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL ESTADOUNIDENSE, DESARROLLÓ VARIOS MODELOS Y TEORÍAS QUE HAN INFLUIDO SIGNIFICATIVAMENTE EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

