

MICHAEL EUGENE PORTER



Michael Eugene Porter (Ann Arbor, Michigan; 23 de mayo de 1947) es un académico americano, conocido por sus teorías económicas. Ostenta la cátedra Bishop William Lawrence en la Escuela de Negocios Harvard (HBS) y dirige el Institute for Strategy and Competitiveness de la misma escuela de negocios. Es globalmente reconocido en temas de estrategia de empresa, consultoría, desarrollo económico de naciones y regiones, y aplicación de la competitividad empresarial a la solución de problemas sociales, de medio ambiente y de salud.

Es titular de la cátedra Bishop William Lawrence en la HBS y director del Institute for Strategy and Competitiveness, creado expresamente por la Universidad para impulsar sus trabajos. En 2000 fue promovido como University Professor, máxima distinción profesional que puede recibir un profesor de Harvard, con la que se premia una labor académica excepcional. Entre otras actividades en Harvard, su curso Microeconomics of Competitiveness, abierto a estudiantes de toda la universidad, se imparte también en asociación con más de 80 universidades de todo el mundo. También dirige el programa New CEO Workshop, impartido dos veces al año, exclusivamente por invitación.

PRINCIPALES APÓRTE

ESTRATEGIA COMPETITIVA:

Es un conjunto de acciones ofensivas y/o defensivas que se ponen en marcha para lograr una posición ventajosa frente al resto de los competidores. El objetivo de la estrategia es consolidar una ventaja competitiva que se sostenga a lo largo del tiempo, y redunde en una mayor rentabilidad.

COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN:

Esta nace de muchas actividades discretas que ejecuta la empresa al diseñar, fabricar, comercializar, entregar y apoyar su producto en el mercado y la innovación ha sido contemplada como un factor con alta influencia en los ciclos económicos.

MODELO DE LAS CINCO FUERZAS:

El modelo de las cinco fuerzas que actúan en contra de la rentabilidad del sector; que afectan el grado de competencia/ritualidad, es decir, las posibilidades de beneficio de un sector.

- F1: Rivalidad entre competidores actuales
- F2: Amenaza de competidores potenciales
- F3: Poder de negociación de proveedores
- F4: Poder de negociación de clientes
- F5: Amenaza de los productos sustitutos

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y VALOR COMPARTIDO:

El valor compartido es considerado una estrategia empresarial de alto impacto por el profesor Michael Porter, este asegura que las empresas se deben redefinir para generar no sólo riqueza a sus accionistas, sino también a la sociedad como un todo y la responsabilidad social de las organizaciones es la regla no escrita, donde se espera que la empresa ayude a reducir los problemas sociales y ambientales que enfrenta el mundo.

https://es.wikipedia.org/wiki/Michael_Porter#Responsabilidad_social_corporativa_y_valor_compartido
<https://blog.hubspot.es/marketing/estrategias-genericas-de-porter>

ESTRATEGIAS GENÉRICAS DE PORTER

LIDERAZGO EN COSTO:

Esta estrategia se centra en ofrecer productos o servicios a un precio más bajo que los competidores, mientras se mantiene una calidad comparable.

DIFERENCIACIÓN:

La diferenciación consiste en vender productos o servicios únicos que se diferencian de los competidores en algún aspecto importante para los clientes. Para aplicarla, se necesita invertir en investigación y desarrollo marketing y publicidad y en construir una marca sólida y reconocida.

Reconocimientos:

- * Premio Graham and Dodd (1980, Financial Analysts Federation).
- * Premio George R. Terry (1985, Academy of Management) por su obra Competitive Advantage.
- * Premio David A. Wells en Economía (1973, Harvard University) por sus investigaciones en organización industrial.
- * Premio Charles Coolidge Parlin (1991, American Marketing Association) por sus aportaciones en los campos de marketing y estrategia empresarial.
- * Nominación como Richard D. Irwin Outstanding Educator (1993, Academy of Management). Entre otros.

ENFOQUE:

Esta herramienta busca enfocarse en un segmento de mercado particular, en lugar de tratar de conquistarlo todo. Por lo general, se fija en un nicho concreto en el que la empresa puede destacar porque la idea es ganar cuota de mercado al satisfacer las necesidades y deseos específicos de un grupo de clientes particularmente importante o desatendido.



Realizado por María Fernanda Rodríguez Suárez



Frank Bunker Gilbreth y Lillian Moller Gilbreth

Fueron un matrimonio de ingenieros estadounidenses que dejaron una huella imborrable en la historia de la administración industrial. Juntos, revolucionaron la forma en que se analiza y optimiza el trabajo, sentando las bases para la ingeniería industrial moderna.

Frank Gilbreth: El Padre del Estudio de Movimiento

Nacido en Maine, Frank Gilbreth se inició en el mundo de la construcción como albañil. Su interés en la eficiencia lo llevó a desarrollar técnicas para analizar los movimientos de los trabajadores, buscando eliminar los innecesarios y optimizar los necesarios. Este enfoque metódico dio lugar al **estudio de movimientos**, disciplina que lo convirtió en una figura pionera

Aportes Clave de Frank Gilbreth:

Estudio de tiempos y movimientos Desarrolló métodos para medir y analizar el tiempo que tomaban las tareas, identificando movimientos ineficientes y optimizando procesos.

Therbligs: Creó un sistema de clasificación de 17 elementos básicos del movimiento humano, los "therbligs", para analizar el trabajo con mayor precisión.

Microgestión: Implementó técnicas de microgestión para estandarizar y controlar los movimientos de los trabajadores, buscando la máxima eficiencia.

Lillian Gilbreth: La Precursora de la Psicología Industrial

Lillian Moller, nacida en California, se unió a Frank en su empresa de consultoría y rápidamente se convirtió en una colaboradora invaluable. Su enfoque se centró en el **factor humano** en el trabajo, reconociendo la importancia de la satisfacción y el bienestar de los empleados. Esta visión innovadora la convirtió en una **pionera de la psicología industrial**

Aportes Clave de Frank Gilbreth

Psicología industrial: Incorporó principios psicológicos al estudio del trabajo, enfatizando la motivación, el bienestar y la adaptación del trabajador a su entorno laboral.

Ergonomía: Estudió la relación entre el trabajador y su entorno de trabajo, buscando optimizar las condiciones para mejorar la comodidad, la salud y la productividad.

Administración del hogar: Aplicó los principios de la administración científica al ámbito doméstico, desarrollando técnicas para optimizar las tareas del hogar y mejorar la calidad de vida familiar

Juntos, Frank y Lillian Gilbreth

- Fundaron la consultora Gilbreth, Inc. La primera en ofrecer servicios de estudio de movimiento y análisis de eficiencia.
- Contribuyeron significativamente al desarrollo de la ingeniería industrial como disciplina académica.
- Promovieron la idea de que el trabajo debía diseñarse de manera eficiente, segura y satisfactoria para el trabajador.
- Inspiraron a generaciones de ingenieros y científicos a investigar y mejorar las condiciones laborales en todo el mundo.

Reconocimiento y Legado

Los Gilbreth recibieron numerosos reconocimientos por sus contribuciones a la administración industrial. Frank fue galardonado con la Medalla Halsey de la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos (ASME) en 1916, mientras que Lillian recibió el Premio de Honor de la Sociedad para el Avance de la Gestión (SAM) en 1941.

Su legado continúa vigente en la actualidad. Sus técnicas de estudio de movimientos y análisis del trabajo siguen siendo utilizadas en diversas industrias, mientras que sus ideas sobre el factor humano y la ergonomía han sentado las bases para la gestión moderna del talento y la seguridad laboral.



FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Frank and Lillian Gilbreth. (s/f). Newworldencyclopedia.org. De https://www.newworldencyclopedia.org/entry/Frank_and_Lillian_Gilbreth
- Peek, S. (2018, febrero 23). The management theory of Frank and Lillian Gilbreth. Business.com. <https://www.business.com/articles/management-theory-of-frank-and-lillian-gilbreth/>

FUENTES FOTOGRÁFICAS

- <https://images.app.goo.gl/sKqemqBmHvjwJdgfM7>

JULES HENRY FAYOL LE MAIRE

Nació el 29 de Julio de 1841 en la ciudad de Constantinopla o Estambul y murió el 19 de noviembre de 1925 en París, Francia a sus 84 años.

INFORMACION PERSONAL

En el año de 1847 en Francia inicio sus estudios formales En el Liceo de Lyon y luego en la Escuela Nacional Superior de Minas de Saint-Étienne. Comenzó a trabajar como ingeniero, a los 19 años, en la sociedad Commentry- Fourchambault et Decazeville, donde actuó hasta su jubilación en 1918; fue su jubilación general dese 1888 hasta 1918. En 1878, 1885 y 1887 publicó tres libros sobre la tecnología de minas y de la hulla y en 1916 *Administration industrielle et générale-Prévoyance, Organization, Commandement, Coordination, Controle*



(Administración industrial y general-Previsión, Organización, Mando, Coordinación, Control) en el que se basa toda su reputación como organizador y que fue traducido a varios idiomas. En los últimos años de su vida se interesó en la administración de los servicios públicos y pronunció muchas conferencias, especialmente en la Escuela Superior de Guerra de Francia. Sostenía que sus ideas se aplicaban en todas las organizaciones, y no solamente en la empresa.

Fayol es considerado como el padre de la administración moderna, y destaca por haber pensado en los problemas de la empresa como algo dependiente de los niveles de la alta gerencia y no solo de los niveles operativos de la jerarquía.

INFORMACION FAMILIAR

Sus padres Eugénie Cantin Fayol y André Fayol una familia burguesa de clase media donde su padre era ingeniero. En 1875 Fayol conoció a Adelade Celeste Marie Saule, quien fue su esposa hasta su muerte en 1899 y con quien tuvo tres hijos: Marie, Madeleine y Henry.

APORTES O CONTRIBUCIONES

Teoría de las funciones administrativas. Según él, la administración se compone de cinco funciones básicas: planificación, organización, dirección, coordinación y control. Estas cinco funciones son esenciales para el éxito de cualquier empresa y su aplicación adecuada puede ayudar a lograr los objetivos de la empresa de manera eficiente y efectiva.

Teoría de la estructura organizacional. Él creía que la estructura organizacional debería ser jerárquica, con una clara línea de autoridad y responsabilidad. Además, propuso la creación de departamentos especializados para cada función, lo que permitiría una mayor eficiencia y coordinación en la empresa.

Propuso la importancia de la formación y capacitación de los empleados. Él creía que la capacitación adecuada era esencial para mejorar la eficiencia y efectividad de los empleados y, por lo tanto, de la empresa en general.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- *Administration industrielle et générale, Bulletin de la Société de l'industrie minière, 1916-Dunod, 1918, 1979) Hay traducción en español. *Administración industrial y general*. El ateneo, Buenos Aires).
- * <https://humanidades.com/henry-fayol/#ixzz8WpYm2mBk>

FUENTES FOTOGRÁFICAS

- *<https://images.app.goo.gl/jE8EkyNPuBzpngvA>
- *<https://images.app.goo.gl/kK8KYmCwZ6JGe9NT9>



PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

Henry Fayol fue galardonado con el premio Delesse de la Academia de Ciencias con la medalla de Oro de la Sociedad de Estímulos para la Industria Nacional y con las medallas de Oro y la de Honor de la Sociedad de la Industria Minera. Fue también designado caballero de la Legión de Honor de 1888, oficial de la misma en 1913 y alcanzó el grado de comendador de la orden de la Corona de Rumanía en 1925.

EL FAYOLISMO

Representa una doctrina compuesta por lineamientos organizativos y gerenciales para la dirección del personal involucrado en las labores empresariales. En esta corriente el énfasis se hace en la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia. El propósito de esta reflexión es el análisis de la vigencia de la teoría de Fayol en la organización contemporánea.



Herbert Alexander Simon

Herbert Simón, nació el 15 de junio de 1916 en Milwaukee (Estados Unidos), falleció a la edad de 84 años el 9 de febrero de 2001 en Pittsburgh (Estados Unidos) debió a una complicación quirúrgica.

INFORMACION FAMILIAR

Provenía de una familia judía de Milwaukee. Su padre, Arthur Simon, ingeniero eléctrico alemán que emigro a Estados Unidos en 1903 y su madre, Edna Simon, pianista, estadounidense de origen europeo. Herbert A. Simón fue educado junto a un hermano cinco años mayor, en un ambiente familiar caracterizado por la lectura y la música.

INFORMACION PERSONAL

Inició su formación general en las escuelas públicas e institutos de Milwaukee, su ciudad natal. Desde muy joven se sintió atraído por las ciencias como física, matemáticas, química y biología, e influido por su tío materno, Harold Merkel, su interés se orientó hacia las llamadas ciencias sociales. Este interés lo llevó a ingresar en la Universidad de Chicago en 1933, donde inició sus estudios en ciencias políticas.

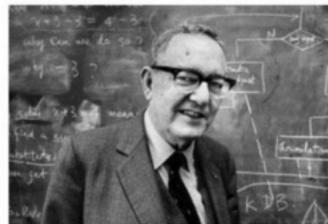
Desde 1936 a 1942 estuvo asociado a investigaciones, en una oficina de administración pública de la universidad de California en Berkeley, sobre la eficiencia de diferentes métodos de administración local. Desde 1943 a 1949 fue profesor de ciencias políticas en una universidad de Illinois. El libro que publicó en 1947, "*administrative behavior*", tuvo gran éxito en los Estados Unidos. A lo largo de su vida, ocupó cargos en instituciones académicas de renombre, como la Universidad Carnegie Mellon, donde fundó la Escuela de Administración Industrial.

APORTES O TEORIAS

Teoría de la Racionalidad Limitada: Sugiere que los individuos y organizaciones tienen capacidades cognitivas limitadas, lo que impide la toma de decisiones completamente racionales. Las decisiones son subóptimas.

Modelo de Proceso de Toma de Decisiones: Esta consta de tres etapas: inteligencia (identifica el problema y recopila información), diseño (generar posibles soluciones) y elección (seleccionar la mejor solución). Ayuda a comprender cómo las personas procesan información y toman decisiones.

Teoría de la administración Burocrática: Se centra en el estudio de las organizaciones burocráticas y su funcionamiento. La teoría describe que estas organizaciones pueden llegar a ser eficientes y efectivas siguiendo una estructura formalizada con jerarquías de autoridad, teniendo énfasis en la eficiencia, reglas y procedimientos (ej. Gobiernos, organizaciones internacionales, hospitales, etc.)



PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

Premio Nobel de Economía (1978): Recibió el premio por sus investigaciones pioneras sobre la toma de decisiones dentro de laboralizaciones y su enfoque en la racionalidad limitada.

Medalla Nacional de Ciencia (1986): Fue galardonado en Estados Unidos por sus contribuciones excepcionales al avance del conocimiento en campos como la economía, la psicología y la inteligencia artificial.

Medalla Nacional de Ciencias Sociales (1986): Fue galardonado por su destacada investigación en ciencias sociales, particularmente en economía y psicología.

Medalla A.M. Turing (1975): Uno de los premios más prestigiosos en el campo de la informática, por sus contribuciones en la inteligencia artificial y teoría de la computación.

CRÍTICAS A SUS MODELOS

-Daniel Kahneman y Amos Tversky, argumentaban que la racionalidad limitada puede llegar a subestimar las capacidades de las personas en toma de decisiones.

-Richard Thaler, cuestionó el modelo de procesos de toma de decisiones, señalando que la economía conductora las personas no siguen el proceso sugerido para tomar sus decisiones.

-Henry Mintzberg, ha argumentado que la teoría de administración burocrática puede llegar a la ineficiencia y es necesaria una flexibilidad y adaptabilidad en estos entornos.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

https://es.wikipedia.org/wiki/Herbert_Alexander_Simon
<https://finanzasparanotales.es/herbert-simon-premio-nobel-de-economia-de-1978/>
<http://Rbtdx>

"Grandes pensadores de la administración" de Taylor a Hamel

FUENTES FOTOGRAFICAS

<https://finanzasparanotales.es/wp-content/uploads/2021/08/herbert-simon.jpg>
<https://www.google.com/imgsa?hl=es&rlz=3C3A8%3F%3Ewww.bncgr.afiliasystas.com/%3F%3Eaofaogra>



Universidad de Nariño
FUNDADA EN 1962



Universidad de Nariño
ACREDITADA EN ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN MEN 1047 - MAYO 23 DE 2017



Universidad de Nariño

David Paul Norton

Universidad de Nariño - Seccional Pacífico
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas-FAEA
Departamento de Administración de Empresas y Finanzas
Programa de Contaduría Pública- Primer Semestre B-2024
Hecho por: Karol Nathalia Rosero Caicedo



¿Quién fue?

David P. Norton nacido en 1941 fue un teórico y ejecutivo de negocios, y consultor de gestión estadounidense. murió el 6 de diciembre de 2023 a la edad de 82 años debido a complicaciones de la enfermedad de Parkinson.

Estudios Realizados

Obtuvo a comienzos de los años 60, exactamente en 1962, su Licenciatura en Ingeniería Eléctrica en el Instituto Politécnico de Worcester.

Posteriormente, continuó sus estudios en la Florida obteniendo una Maestría en Investigación de Operaciones en el Instituto de Tecnología y un MBA en la Universidad Estatal.

Finalmente, obtuvo su Doctorado en Administración de Empresas en la Harvard University, una de las instituciones educativas más reputadas y referente y pionera en el campo de la estrategia empresarial. La carrera profesional de David Norton ha estado ligada de forma muy estrecha al mundo de la consultoría y por su puesto a su espíritu de emprendedor y empresario.

Vida Laboral

Ha sido cofundador con Richard Nolan de la firma Nolan, Norton & Co en 1975 (adquirida en 1992 por KPMG Peat Marwick), cofundador y Presidente de Renaissance Solutions, Inc. y cofundador, Presidente del Consejo Asesor y Director del Grupo Palladium.

A partir de 2015, Grupo Palladium fue adquirida por GRM International (con el negocio combinado rebautizado como Palladium International).



Frases Cebres

1. "La capacidad de una empresa para innovar, mejorar y aprender se relaciona directamente con el valor de la empresa".
2. "Las medidas basadas en el cliente son importantes, pero deben traducirse en medidas de lo que la empresa debe hacer internamente para satisfacer las expectativas de sus clientes".
3. "Las empresas deben decidir en qué procesos y competencias deben sobresalir y especificar medidas para cada uno".



1941 - 2023

Reconocimientos

- En 2007, David Norton fue elegido como uno de los "12 pensadores de Management más influyentes del mundo" por Thinkers50.
- Por otra parte fue ganador del premio "Campeón del Aprendizaje en el Trabajo y Desempeño" por La Sociedad Americana de Capacitación y Desarrollo (ASTD).

Aportes y Contribuciones

Norton es reconocido principalmente como cocreador, junto con Robert S. Kaplan del Cuadro de Mando Integral un medio para vincular las acciones actuales de una empresa con sus objetivos a largo plazo. Kaplan y Norton introdujeron el método del Cuadro de Mando Integral en su artículo de Harvard Business Review de 1992, El Cuadro de Mando Integral: medidas que impulsan el desempeño .





PETER DRUCKER

Viena, 19 de noviembre de 1909
Claremont, 11 de noviembre de 2005

LIBROS

39 libros, incluyendo "El ejecutivo eficaz", "La sociedad postcapitalista", "Los nuevos desafíos de la gerencia"

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

- Alejandro. (2023, 30 octubre). Peter F. Drucker | Historia y biografía | <https://reddiconsultants.com/blog/peter-drucker/>
- Quero, J. M. A. (2018, 9 marzo). Peter F. Drucker, el mayor filósofo de la Administración de Empresas y padre del Management como disciplina. <https://es.linkedin.com/pulse/peter-f-drucker-el-mayor-fil%C3%B3sofo-de-la-empresas-y-del-arroyo-quero>

¿QUIEN FUE PETER DRUCKER?

Fue un renombrado escritor, profesor y consultor de gestión. Sus ideas y contribuciones revolucionaron el campo de la administración y establecieron los fundamentos de la gestión empresarial moderna. Hoy es considerado *el mayor filósofo de la administración de empresas y padre del management como disciplina*.

SUS ESTUDIOS

Drucker estudió en la universidad de Hamburgo, donde se especializó en economía. Más tarde, emigró a Estados Unidos, donde continuó su carrera académica y desarrolló gran parte de su trabajo.

APORTES Y CONTRIBUCIONES

- La contribución más destacada de Drucker fue el concepto de gestión por objetivos, que propone que los gerentes y empleados establezcan metas claras y medibles para guiar su trabajo. Al alinear los esfuerzos de la organización con los objetivos estratégicos, se puede mejorar la eficiencia y el rendimiento. Este enfoque ha tenido un gran impacto en la forma en que las organizaciones estructuran sus procesos y evalúan el desempeño.
- Peter F. Drucker fue uno de los primeros en reconocer el valor del conocimiento en la economía moderna. En su libro "La sociedad postcapitalista", argumentó que el conocimiento y la gestión del capital intelectual serían esenciales para el éxito de las organizaciones en el futuro. Esta visión se ha materializado en la era de la información y la tecnología, donde las empresas dependen cada vez más de la innovación, así como de su capacidad para aprender y adaptarse rápidamente.
- Peter Ferdinand Drucker defendía la necesidad de que las organizaciones tengan una estrategia clara y definida. Sostenía que las empresas deben adaptarse a los cambios del entorno y no pueden limitarse a reaccionar a las circunstancias. La planificación estratégica y la anticipación son fundamentales para asegurar la viabilidad y el éxito a largo plazo.

LEGADO Y RELEVANCIA ACTUAL

El legado de Peter F. Drucker sigue vivo en la gestión empresarial moderna. Sus principios y teorías han influido en generaciones de líderes y han sido adoptados en todo el mundo. Las ideas de Drucker sobre la gestión por objetivos, el liderazgo efectivo y la importancia del conocimiento siguen siendo fundamentales para el éxito de las organizaciones en un entorno empresarial en constante evolución.

AMITAI ETZIONI



INFORMACIÓN PERSONAL

Amitai Etzioni nació el 4 de enero de 1929 en Colonia, Alemania, con el nombre de Werner Falk. Falleció el 31 de mayo de 2023 en Washington D. C., Estados Unidos. Tenía cinco hijos.

INFORMACIÓN FAMILIAR

Su familia era de origen judío, lo que ocasionó incontables problemas en su niñez por el establecimiento del régimen nazi. En 1934 emigró con sus padres a Italia, Grecia y, posteriormente, a Palestina.

INFORMACIÓN ACADÉMICA

Etzioni obtuvo un Doctorado en Sociología de la Universidad de Berkeley (California, Estados Unidos). Fue educado en la Universidad Hebrea de Jerusalén y la Universidad de California en Berkeley. Trabajó en el Departamento de Sociología de la Universidad de Columbia (Nueva York) en la Harvard Business School.

ÁREAS DE EXPERTISE

Etzioni fue un sociólogo y profesor universitario. Sus áreas de expertise incluyen la socioeconomía, el comunitarismo y la sociología. Fue fundador de la Society for the Advancement of Socio-Economics y de la Red Comunitaria. Además, Etzioni ha escrito varios libros en los que afirma que toda sociedad debe balancear las responsabilidades de sus habitantes y sus derechos.

RESPECTO A SU TEORÍA SOBRE LA ADMINISTRACIÓN:

Amitai Etzioni, un destacado sociólogo y profesor universitario, es ampliamente reconocido por su contribución a la teoría del comunitarismo. Etzioni postulaba que las sociedades deben equilibrar las nociones de autonomía y orden. Argumentaba que toda sociedad debe balancear las responsabilidades de sus habitantes y sus derechos. Además, defendía el mutualismo (ayuda a todos) frente al voluntarismo (ayuda al necesitado), confiaba en la paulatina desaparición de la escasez como consecuencia de la interconexión y la nueva sociedad del conocimiento. Etzioni también propuso una nueva forma de organización basada en redes de comunicación y en la cultura en red. Según su propuesta, las organizaciones deben estar compuestas por múltiples estructuras independientes, cada una con su propia identidad y autonomía. En resumen, la obra de Etzioni se centra en la búsqueda de un equilibrio entre los derechos individuales y las responsabilidades sociales, y en la creación de una sociedad más justa y equitativa.



FUENTES:
https://www.amitaietzioni.org/general_bio/
Orinivato, I. (2012). Introducción a la Teoría General de la Administración, Ed. McGraw Hill, México, 84 ed. Nader, G. M. (2001). Principios de Administración, Ed. Trillas, México, Primera ed.



DATOS PERSONALES: Fred Irving Herzberg nació en Lynn, Massachusetts, el 18 de abril de 1923. Hijo de Gertrude Irving y de Lewis Herzberg, un humilde matrimonio de inmigrantes lituanos. Tempranamente, a la edad de 13 años, abandonó su hogar para dirigirse a New York en busca de mejores oportunidades.

FREDERICK HERZBERG

CONTRIBUCIONES Y LEGADO: Frederick Herzberg dejó un legado duradero en el campo de la gestión empresarial. Sus contribuciones han sido ampliamente reconocidas y sus ideas siguen siendo estudiadas y aplicadas en la actualidad. La teoría de la motivación e higiene de Herzberg ha influido en generaciones de líderes y ha contribuido a una mejor comprensión de los factores que influyen en la satisfacción y la motivación en el lugar de trabajo.

La teoría de Herzberg o de la motivación e higiene sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene son aquellos correspondientes al entorno, que su ausencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción.

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

- <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/fc42e8b8-c6a1-4f07-ba0e-8e9a8e4524ad/content#:~:text=Fred%20Irving%20Herzberg%20nac%3%B3%20en.en%20busca%20de%20mejores%20oportunidades.>
- https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-6266201900010019#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg%20s%20ausencia%20s%C3%AD%20provoca%20insatisfacci%C3%B3n.
- <https://reddinconsultants.com/blog/frederick-herzberg/#:~:text=Legado%20y%20reconocimiento%20de%20Frederick%20Herzberg&text=La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20e%20higiene%20de%20Herzberg%20ha.en%20el%20lugar%20de%20trabajo.>
- <https://www.toolshero.es/toolsheroes/frederick-herzberg/>



LOGROS DESTACADOS: Frederick Herzberg fue un reconocido psicólogo que se convirtió en uno de los más influyentes hombres en la gestión administrativa de las empresas. Dicho mérito fue gracias a su muy conocida teoría del enriquecimiento y la teoría de Motivación e higiene.

EDUCACIÓN Y CARRERA: Frederick Herzberg recibió su Ph.D. en psicología en 1950 y estudió en el City College. Le ofrecieron una beca para asistir a la Escuela de Graduados de Salud Pública de la Universidad de Pittsburgh, donde estudió psicología clínica.



Universidad de Nariño
FUNDADA EN 1964



Universidad de Nariño
ACREDITADA DE ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN MEN 19547 - MAYO 23 DE 2017



Universidad de Nariño



INFORMACION PERSONAL Y FAMILIAR

Nació el 9 de septiembre de 1890 en el seno de una familia judía residente en Mogilno, un pueblo que por aquella época pertenecía al reino de Prusia (hoy Polonia). Muere en Newtonville, Massachusetts, Estados Unidos el 12 de febrero de 1947.

Cursó estudios en las Universidades de Friburgo, Munich, y Berlín, doctorándose en filosofía en el año de 1914. Fue profesor de esta materia y realizó investigaciones en psicología en la Universidad de Berlín (1921 a 1932); luego emigró a los Estados Unidos, ahí actuó en las universidades de Stanford (1932-1933), Cornell (1933-1935) y del estado de Iowa (1935-1944). Luego fue director del Centro de Investigaciones de Dinámica Grupal en el Massachusetts Institute of Technology (1944-1947).

APORTES Y CONTRIBUCIONES

Cambio organizacional.

Kurt Lewin propuso una forma sencilla de entender el cambio organizacional a través de un modelo de tres etapas, también conocido como el enfoque planificado para el cambio organizacional. La teoría del modelo de etapas de **descongelamiento, cambio y recongelamiento**, es una

forma simple de desglosar y explicar el cambio organizacional.

Comenzamos comunicando por qué se necesita el cambio, **descongelar**.

Dirigimos a las personas empoderándolas para encontrar nuevas formas de hacer las cosas y adoptar estas nuevas formas, **cambiar**. Para luego devolver la estabilidad a la organización **recongelándola** en este nuevo estado. El ciclo se repite con el siguiente cambio.

La Teoría del Campo de Fuerzas.

Para describir los procesos de cambio, Kurt Lewin se inspiró en los estudios de la física y tomó prestada la idea de campo de fuerza. Para él, el comportamiento grupal o individual puede entenderse como un proceso de cambio que lleva desde una situación inicial hasta otra distinta. Así, la Teoría del Campo de Lewin establece que lo que ocurre mientras ese proceso de cambio se desarrolla pasa en el seno de un campo dinámico en el que el estado de cada parte de este campo de fuerza afecta a todas las demás.

Kurt Lewin y la investigación-acción.

Kurt Lewin entendía que, como en un campo de fuerzas todas las partes se afectan entre sí, para comprender el comportamiento humano hay que tener en cuenta todas las variables que están interviniendo en tiempo real en las acciones de las personas y los grupos, desde el espacio en el que se encuentran hasta la temperatura, el modo en el que socializan entre ellas, etc. Además, estos elementos no pueden analizarse aisladamente, sino que hay que centrarse en estudiar sus interacciones para tener una visión holística de lo que ocurre.

Obras traducidas al español

1935: *Una teoría dinámica de la personalidad** 1938 *La representación conceptual y la medición de las fuerzas psicológicas.*

1939: *Teoría del campo y experimentación en psicología social*

1988: Lewin, Kurt. *La teoría del campo en la ciencia social*, Ed. Paidós Ibérica, Barcelona, 1988, [ISBN 9788475094397](https://www.isbn.org/9788475094397)

1973: Lewin, Kurt. *Dinámica de la personalidad*, Ed. Morata, 1973, [ISBN9788471121363](https://www.isbn.org/9788471121363)

WEBGRAFIAS

<https://psicologiamente.com/social/kurt-lewin-teoria-del-campo/>

<https://www.managementstudyguide.com>

IM ÁGENES DIGITALES:

<https://history.asap.eu/people/lewin-kurt>

https://www.behance.net/research/projects/lewin%20lewin_ES



Robert Samuel Kaplan

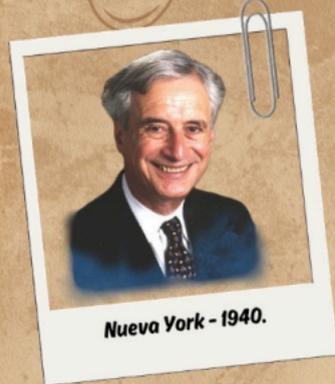
Universidad de Nariño - Seccional Pacífico
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas-FACEA
Departamento de Administración de Empresas y Finanzas
Programa de Contaduría Pública- Primer Semestre B-2024
Hecho por: Karol Nathalia Rosero Caicedo

Estudios realizados

Este estudioso de la contabilidad de renombre internacional ha dado nueva vida a la contabilidad de costos y revitalizado el papel de la contabilidad en la gestión empresarial y la planificación estratégica. Asistió a la Escuela Secundaria de Ciencias del Bronx y fue designado Académico al Mérito Nacional. Tras graduarse en 1957, ingresó al Instituto de Tecnología de Massachusetts, donde obtuvo una licenciatura y una maestría en ingeniería eléctrica.

Buscando una carrera profesional más desafiante, se matriculó en el programa de doctorado de investigación de operaciones de la Universidad de Cornell. Realizó varios cursos en la Escuela de Negocios, lo que estimuló su interés por las finanzas y la contabilidad. Al completar su doctorado en 1968, Kaplan se unió al cuerpo docente de la Escuela de Graduados en Administración Industrial de la Universidad Carnegie-Mellon.

Ahora es miembro principal y profesor Marvin Bower de desarrollo de liderazgo, emérito de la Escuela de Negocios de Harvard. Se unió a la facultad de HBS en 1984 después de pasar 16 años en la Facultad de la Escuela de Negocios de la Universidad Carnegie-Mellon.



Nueva York - 1940.

Aportes y Contribuciones

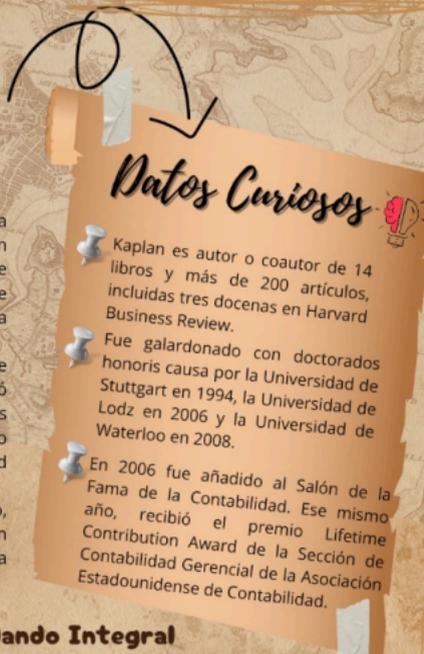
- En 1992 Kaplan y David P. Norton crearon el Cuadro de Mando Integral, un medio para vincular las acciones actuales de una empresa con sus objetivos a largo plazo.
- Desde 2010, ha colaborado con Michael Porter en la iniciativa HBS Value Based Health Care, permitiendo que el cálculo de costos basado en actividades en tiempo se convierta en un estándar global para el cálculo de costos de atención médica.
- En 2021, Kaplan se asoció con el profesor de Oxford Karthik Ramanna para crear el método de contabilidad de carbono E-liability, el primer sistema que mide e informa con precisión las emisiones corporativas de gases de efecto invernadero en todas las cadenas de suministro y distribución corporativas.
- En una tercera corriente de investigación, realizada como líder intelectual de Palladium, Kaplan amplía la ejecución de la estrategia Balanced Scorecard para ecosistemas regionales de crecimiento inclusivo.
- También continúa investigando y enseñando sobre gestión de riesgos empresariales con Anette Mikes y Dutch Leonard.



Cuadro de Mando Integral

(Balanced Scorecard)

- Finanzas:** Uno de los principales objetivos a alcanzar de todas las empresas son los financieros.
- Cientes:** Busca disponer de nuevas estrategias para responder a las necesidades de los consumidores.
- Procesos internos:** Este eje busca la alineación financiera y la de los clientes.
- Aprendizaje y crecimiento:** Este elemento es el único intangible del Cuadro de Mando Integral, debido a que se centra en la mejora de las capacidades del personal y la estructura interna.



Datos Curiosos

- Kaplan es autor o coautor de 14 libros y más de 200 artículos, incluidas tres docenas en Harvard Business Review.
- Fue galardonado con doctorados honoris causa por la Universidad de Stuttgart en 1994, la Universidad de Lodz en 2006 y la Universidad de Waterloo en 2008.
- En 2006 fue añadido al Salón de la Fama de la Contabilidad. Ese mismo año, recibió el premio Lifetime Contribution Award de la Sección de Contabilidad Gerencial de la Asociación Estadounidense de Contabilidad.