

LISTA DE COTEJO REPORTE DE INVESTIGACION VALOR: 30 %

NOMBRE DEL DOCENTE: María de los Ángeles Pelayo Vaquero		
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN		
NOMBRE DEL ALUMNO: ACUA CAPORAL KIMBERLY ESMERALDA		
PRODUCTO: INVESTIGACIÓN 30%	UNIDAD: 1	PERIODO ESCOLAR: FEBRERO – JUNIO 2024

INDICADOR	VALOR	PORCENTAJE OBTENIDO
Presentación - Formato	2 %	2 %
Introducción Idea clara del contenido del trabajo, motivando al lector a continuar con su lectura y revisión	3 %	3 %
Desarrolla el objetivo	5 %	5 %
Desarrollo de la investigación La investigación cumple con el tema solicitado	10 %	8 %
Desarrolla la conclusión de investigación	4 %	4 %
Gramática y ortografía	3 %	3 %
Bibliografía	3 %	3 %
Total	30 %	28 %

LISTA DE COTEJO ENSAYO VALOR: 30 %

NOMBRE DEL DOCENTE: María de los Ángeles Pelayo Vaquero		
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN		
NOMBRE DEL ALUMNO: ACUA CAPORAL KIMBERLY ESMERALDA		
PRODUCTO: ENSAYO 30%	UNIDAD: 1	PERIODO ESCOLAR: FEBRERO – JUNIO 2024

INDICADOR	VALOR	PORCENTAJE OBTENIDO
Presentación - Formato	3	3
Introducción Idea clara del contenido del trabajo, motivando al lector a continuar con su lectura y revisión	5	4
Cuerpo del ensayo (empleo de artículos científicos)	10	8
Conclusión	5	4
Uso de formato de estilo	2	2
Gramática y ortografía	3	3
Bibliografía (APA o IEEE)	2	2
Total	30 %	26

ANEXOS

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
Instituto Tecnológico Superior de San Andrés Tuxtla
Ingeniería Informática



Asignatura: Administración para informática

Semestre: Segundo Semestre

Grupo: IINF210A

Docente: María de los Ángeles Pelayo Vaquero

Alumno: Kimberly Esmeralda Acua Caporal

Investigación

San Andrés Tuxtla Ver, 09 febrero 2024

Introducción

La Teoría Moderna de las Organizaciones surge como una respuesta fundamental para comprender y liderar organizaciones complejas en un entorno empresarial que está en constante cambio. Este enfoque teórico reconoce la naturaleza dinámica de las organizaciones, las cuales son influenciadas por una variedad de factores tanto internos como externos. En un contexto donde los desafíos son fluidos y cambiantes, la teoría moderna reconoce la necesidad crítica de adoptar enfoques flexibles y adaptables en la gestión organizativa. Su evolución representa un cambio significativo desde modelos organizativos rígidos y jerárquicos hacia métodos más flexibles y receptivos al cambio. Al explorar la teoría moderna, es esencial considerar su relación con otras variantes que han contribuido al desarrollo y la transformación de la gestión organizativa en el entorno actual.

Objetivo

El objetivo principal de la Teoría Moderna de las Organizaciones es proporcionar un marco conceptual que permita comprender, analizar y gestionar de manera efectiva las complejidades y dinámicas de las entidades empresariales en un entorno en constante cambio. En lugar de adoptar enfoques rígidos y universales, esta teoría busca promover la flexibilidad y la adaptabilidad en la gestión organizativa, reconociendo que las organizaciones son sistemas dinámicos influenciados por diversos factores internos y externos.

Contenido de investigación

La teoría de la organización surge cuando se intenta racionalizar toda actividad humana, es entonces cuando aparecen las ciencias que hacen referencia a la conducta del hombre. (Bañares, 1994)

Estas teorías son estudiadas de manera formal a mediados del siglo XX, siendo la Era Industrial la prevaleciente, pero en franca transición a una era emergente conocida como la "Era del Conocimiento" donde la organización comienza a cambiar aspectos tales como, la manera de verse a sí misma y la de interactuar con su entorno como elementos fundamentales en la concepción de su estructura.

Dando un mayor énfasis al ser humano como actor central de la organización, como ente generador del conocimiento y factor impulsor de la eficacia y la eficiencia organizacional, adoptando conceptos que apuntan a los sistemas de fácil

reestructuración y adaptabilidad a los cambios y requerimientos de su entorno como medida de competitividad y permanencia en su nicho de mercado, haciendo énfasis en la calidad del servicio y la gestión efectiva de la información y el conocimiento.

La Teoría Moderna de las Organizaciones constituye un enfoque conceptual que aborda la administración y la estructura de las entidades empresariales en el contexto contemporáneo. Su desarrollo ha surgido como una respuesta necesaria para entender y gestionar organizaciones en un entorno empresarial que experimenta cambios constantes. Entre los elementos clave de esta teoría se destacan:

Énfasis en la Adaptabilidad: Reconoce que las organizaciones operan en entornos dinámicos y cambiantes, por lo que se concentra en la capacidad de estas para ajustarse y adaptarse a nuevas circunstancias.

Flexibilidad Estructural: A diferencia de enfoques más rígidos del pasado, la teoría moderna aboga por estructuras organizativas flexibles que puedan evolucionar según las necesidades y desafíos del entorno.

Interconexión y Sistemas Abiertos: Considera a las organizaciones como sistemas abiertos que interactúan con su entorno, analizando las interconexiones entre las diversas partes de la organización y su relación con factores externos.

Gestión del Cambio: Reconoce la inevitabilidad del cambio y destaca la importancia de una gestión del cambio efectiva. Busca estrategias para facilitar la transición y la adopción de nuevas prácticas.

Valorización del Capital Humano: Pone énfasis en el papel crucial de los empleados como activos estratégicos, centrándose en la gestión del talento, el desarrollo profesional y la creación de un entorno laboral que fomente la participación y la innovación.

Aprendizaje Organizacional: Aboga por la capacidad de la organización para aprender y adaptarse continuamente, valorando la capacidad de aprender de la experiencia, ajustar estrategias y mejorar procesos.

Enfoque en la Tecnología: Reconoce la influencia significativa de la tecnología en la forma en que las organizaciones operan, considerando cómo la tecnología puede ser aprovechada para mejorar la eficiencia y la efectividad organizativa.

Estrategia y Orientación al Futuro: Destaca la importancia de la planificación estratégica y la proyección hacia el futuro, buscando posicionar a la organización de manera competitiva y sostenible a largo plazo.

La Teoría Moderna de las Organizaciones ofrece un marco conceptual que refleja la necesidad de adoptar enfoques dinámicos y adaptables en la gestión organizativa. Está fundamentada en la premisa de que las organizaciones son sistemas complejos que deben evolucionar para enfrentar los desafíos de un entorno empresarial en constante evolución.

En el marco de la Teoría Moderna de las Organizaciones, las áreas administrativas funcionales se refieren a las distintas divisiones o unidades especializadas que desempeñan roles específicos y complementarios para asegurar el funcionamiento integral de la organización. Estas áreas operan de manera conjunta con el propósito de alcanzar los objetivos organizativos y de ajustarse a las cambiantes exigencias del entorno empresarial. Entre las áreas administrativas clave se encuentran:

- Recursos Humanos (RRHH):

Funciones: Supervisión del personal, selección, formación, desarrollo, evaluación del rendimiento y gestión de relaciones laborales.

Importancia: Su enfoque se centra en maximizar el potencial y el bienestar de los empleados, promoviendo un entorno laboral eficiente y colaborativo.

- Finanzas:

Funciones: Contabilidad, presupuesto, gestión financiera, análisis económico y control de costos.

Importancia: Contribuye a la toma de decisiones estratégicas mediante una gestión eficiente de los recursos financieros y la evaluación del rendimiento económico.

- Marketing:

Funciones: Investigación de mercado, publicidad, promoción, ventas y desarrollo de productos.

Importancia: Su foco está en comprender las necesidades del cliente, generar valor y promover productos o servicios para garantizar la competitividad en el mercado.

- Operaciones:

Funciones: Gestión de la cadena de suministro, producción, control de calidad y logística.

Importancia: Asegura la eficiencia en la entrega de productos o servicios, optimizando procesos internos y garantizando la satisfacción del cliente.

- Tecnología de la Información (TI):

Funciones: Desarrollo de sistemas, gestión de redes, seguridad informática y soporte técnico.

Importancia: Facilita la eficiencia organizativa mediante la implementación y gestión de tecnologías que respaldan las operaciones y la toma de decisiones.

- Ventas y Servicio al Cliente:

Funciones: Gestión de relaciones con clientes, atención al cliente, ventas y postventa.

Importancia: Se centra en la satisfacción del cliente, buscando mantener relaciones sólidas y generar lealtad a través de un servicio de alta calidad.

- Desarrollo Organizacional:

Funciones: Gestión del cambio, entrenamiento, desarrollo de liderazgo y cultura organizacional.

Importancia: Contribuye a la adaptabilidad y evolución de la organización, promoviendo la mejora continua y el aprendizaje organizacional.

La colaboración efectiva entre estas áreas administrativas resulta fundamental para el éxito global de la organización dentro de la Teoría Moderna. La integración y coordinación de estas funciones posibilitan que la organización se adapte, innove y enfrente los desafíos de manera más eficiente en un entorno empresarial dinámico.

Conclusión

Desde mi perspectiva, la Teoría Moderna de las Organizaciones se presenta como una herramienta fundamental para comprender y manejar entidades empresariales en un entorno caracterizado por cambios continuos. Su énfasis en la capacidad de adaptación, la flexibilidad estructural y el reconocimiento del valor del capital humano destaca la importancia de abrazar la complejidad y la dinámica organizativa. La colaboración entre diversas áreas funcionales, como Recursos Humanos, Finanzas, Marketing y Tecnología, se posiciona como un elemento crucial para el logro del éxito organizativo. En esencia, esta teoría no solo acepta la inevitabilidad del cambio, sino que también aboga por la habilidad de aprender y mejorar de manera continua, aspectos fundamentales para enfrentar desafíos y prosperar en un entorno empresarial siempre en evolución.

Bibliografía:

- <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634371009.pdf>
- <https://core.ac.uk/download/pdf/326425154.pdf>
- <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/5584/Trabaweb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/4e84df8d1c32a5d3cb181d154404ae6a.pdf>

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

Instituto Tecnológico Superior de San Andrés Tuxtla

Ingeniería Informática



Asignatura: Administración para informática

Semestre: Segundo Semestre

Grupo: IINF210A

Docente: María de los Ángeles Pelayo Vaquero

Alumno: Kimberly Esmeralda Acua Caporal

Tabla de los orígenes de la administración moderna

San Andrés Tuxtla Ver, 20 febrero 2024

Orígenes de la administración moderna	Características
Administración sistemática	<p>La administración sistemática es una orientación de la gestión gerencial que se centra en el proceso administrativo, en lugar de enfocarse en el resultado final. Este tipo de administración tiene que ver con la organización, supervisión y control en la conducción de una empresa o actividad, basada en procesos y procedimientos racionales.</p> <p>Enfoque en el sistema: La administración sistemática considera a la organización como un sistema interrelacionado de partes que trabajan juntas para lograr objetivos comunes. Se centra en comprender y gestionar las interconexiones y relaciones entre los elementos del sistema. Algunas de sus características son:</p> <p>Planificación integral: Implica una planificación detallada que abarca todas las áreas y funciones de la organización.</p> <p>Organización estructurada: La administración sistemática se preocupa por establecer una estructura organizativa clara y eficiente.</p> <p>Coordinación y sincronización: Busca la armonización de actividades y procesos dentro de la organización para evitar conflictos y asegurar que todas las partes trabajen de manera sincronizada hacia los objetivos comunes.</p>
Teoría de la administración general	<p>También llamada Teoría de gerencia administrativa.</p> <p>Se encarga de estudiar</p> <p>La teoría de la administración general se refiere al conjunto de principios, conceptos y técnicas que se aplican de manera generalizada a la gestión y dirección de organizaciones. A lo largo del tiempo, se han desarrollado varias teorías que han influido en la administración, cada una con enfoques y énfasis particulares. Algunas de sus características son el enfoque en la estructura organizativa y las funciones administrativas, destacó la importancia de la división del trabajo y la especialización, principios de administración universalmente aplicables, como la unidad de mando y la jerarquía, destacó la eficiencia y la productividad como objetivos clave, etc</p>
Escuela de relaciones humanas	<p>Esta escuela se desarrolló de 1930 a 1955. Su objetivo era “comprender la interacción de los procesos psicológicos y sociales con la situación laboral al fin de influir en el desempeño. Las relaciones humanas fueron el primer acercamiento que enfatizó las relaciones laborales informales y la satisfacción del trabajador”</p> <p>La escuela de las relaciones humanas analiza cuestiones como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La integración social de los trabajadores a través de la comunicación. • La visión de organización como un grupo de personas valiosas. • Las condiciones del ambiente de trabajo para mantener la unidad y evitar el conflicto. • La valoración y el reconocimiento de los empleados, no solo por el cumplimiento de sus tareas. • El énfasis en las relaciones humanas entre los empleados. • La autonomía del trabajador que fomenta la confianza en las personas. • La rotación en los puestos de trabajo a fin de incentivar a los empleados para incorporar nuevos conocimientos.

	<ul style="list-style-type: none"> • El incentivo no económico que impacta en cualquier tarea que el trabajador pueda realizar dentro de la organización.
<p>Teoría general de sistemas</p>	<p>La Teoría General de Sistemas (TGS) es un enfoque interdisciplinario que se originó en la década de 1920, pero fue formalizada y popularizada por el biólogo austriaco Ludwig von Bertalanffy en la década de 1950. Esta teoría busca desarrollar principios y conceptos comunes aplicables a sistemas en diversos campos, como la biología, la psicología, la sociología, la ingeniería y la administración.</p> <p>Específicamente se le atribuyen a George Wilhem Friedrich Hegel (1770–1831) el planteamiento de las siguientes ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El todo es más que la suma de las partes • El todo determina la naturaleza de las partes • Las partes no pueden comprenderse si se consideran en forma aislada del todo • Las partes están dinámicamente interrelacionadas o son interdependientes
<p>Teoría de las contingencias</p>	<p>La Teoría General de Sistemas es un enfoque que busca entender y describir la naturaleza de los sistemas en cualquier disciplina. Desarrollada por Ludwig von Bertalanffy en la década de 1950, la TGS propone que los sistemas comparten características y principios comunes, independientemente de su naturaleza específica. Algunos aspectos clave incluyen:</p> <p>Enfoque en sistemas: Trata de ver las organizaciones como sistemas compuestos por componentes interrelacionados en lugar de mirar cada parte de forma aislada.</p> <p>Principios de sistemas: Identifica principios universales aplicables a todos los sistemas, como la retroalimentación, la equifinalidad (la capacidad de lograr el mismo resultado desde diferentes puntos de partida) y la jerarquía de sistemas.</p> <p>Interdisciplinario: Busca aplicar principios de sistemas en diversas disciplinas, como biología, psicología, ingeniería y administración, promoviendo un enfoque interdisciplinario.</p> <p>Abstracción y generalización: Propone modelos abstractos y conceptos generales aplicables a diferentes tipos de sistemas.</p> <p>Enfoque holístico: Aborda los sistemas en su totalidad, considerando las interconexiones y relaciones entre las partes.</p> <p>Teoría de las Contingencias: La Teoría de las Contingencias sostiene que no existe un enfoque único y universal para la administración, ya que la eficacia de las prácticas de gestión depende de las circunstancias particulares de cada situación. Algunas características clave de la Teoría de las Contingencias incluyen:</p> <p>Situacional y contextual: Reconoce que las soluciones eficaces pueden variar según las circunstancias y contextos específicos.</p> <p>No hay una única respuesta: Contrasta con enfoques más prescriptivos, como la Teoría Clásica, al afirmar que no hay una única manera "correcta" de administrar.</p> <p>Adaptabilidad:</p>

Enfatiza la importancia de adaptar las prácticas de gestión a las demandas cambiantes del entorno.

Relatividad:

Señala que las estrategias exitosas en una situación pueden no serlo en otra, y lo que funciona en una organización puede no ser adecuado para otra.

Investigación empírica:

La Teoría de las Contingencias a menudo se basa en la investigación empírica para identificar las relaciones entre variables específicas y los resultados organizacionales.

EVALUACION UNIDAD 1. ADMINISTRACION PARA INFORMATICA

INGENIERIA INFORMATICA ESCOLARIZADO ITSSAT

Se ha registrado el correo del encuestado (231u0329@alumno.itssat.edu.mx) al enviar este formulario.

NOMBRE Y APELLIDOS *

Kimberly Esmeralda Acua Caporal

GRUPO: *

210A

Asignar tareas, recursos y responsabilidades. Establecer una estructura de relaciones de modo que los empleados puedan interactuar y cooperar para alcanzar las metas organizativas. Se agrupa a las personas en departamentos y, después, se coordinan todas las partes. El resultado de organizar es la creación de una estructura organizativa, siendo el organigrama su representación gráfica.

* 5 puntos

- DIRIGIR
- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
- PLANEACION
- PROCESO ADMINISTRATIVO
- ORGANIZAR

Vigilar que el desempeño de las actividades se ajuste a lo planificado. En otras palabras, evaluar el desempeño y adoptar, si fuera necesario, medidas correctivas. * 5 puntos

“Evaluar en qué medida la organización consigue sus metas y emprende las acciones correctivas necesarias para sostener o mejorar el desempeño. (...) El resultado del proceso de control es la capacidad para medir el desempeño con exactitud y regular la eficiencia y la eficacia de la organización”

- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
- PLANEACION
- CONTROLAR
- ORGANIZAR
- PLANIFICAR

El término administración se refiere al proceso de conseguir que se hagan las cosas, con eficiencia y eficacia, mediante otras personas y junto con ellas

* 5 puntos

 V F

Los gerentes o directivos son personas responsables de las actividades de las personas que tienen a su cargo. A diferencia de los trabajadores, tienen responsabilidad para supervisar las actividades de ciertas personas (aquellas que tienen a su cargo).

* 5 puntos

 V F

Se considera que las habilidades de los gerentes se pueden englobar en tres categorías, una es: Habilidades técnicas: capacidad para llevar a cabo tareas concretas que involucran el uso de instrumentos, procedimientos y técnicas de un campo especializado.

* 5 puntos

 V F

Publicó en 1916 la obra *Administración industrial y general*. Basándose en su propia experiencia identificó cinco funciones y catorce principios de la administración. Las cinco funciones eran las siguientes: planificación, organización, instrucción, coordinación y control. Los catorce principios que consideraba esenciales para aumentar la eficiencia del proceso administrativo, si bien fueron establecidos a comienzos del s. XX, siguen siendo los cimientos de las teorías e investigaciones recientes.

* 5 puntos

 Max Weber Henry Gantt Henri Fayol Lillian Gilbreth

Definió la burocracia como un sistema formal de organización y administración pensado para asegurar la eficiencia y la eficacia. Se ^{*} 5 puntos trataba de una definición teórica y no real.

“el tipo ideal de burocracia es una construcción conceptual realizada a partir de ciertos elementos empíricos, que se agrupan de forma lógica, precisa y consistente, aunque en su pureza ideal no se encuentra nunca en la realidad”.

- Max Weber
- Henry Gantt
- Lillian Gilbreth
- Henri Fayol
- Otro

En 1973 Henry Mintzberg, presentó una visión novedosa sobre el quehacer de los gerentes. Tras observar a un conjunto de directivos mientras trabajaban, Mintzberg agrupó las diferentes tareas específicas que hacían en diez roles que, a su vez, integró en tres categorías: Roles interpersonales, Roles de información y Roles de decisión ^{*} 5 puntos

- V
- F

Este formulario se creó en INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA.

Google Formularios