

JENIFER MICHELLE BRAVO VELÁZQUEZ

VICTOR ANTONIO GONZALEZ SALAS

BASES DE LA ADMINISTRACIÓN

UNIVERSIDAD DEL SUR

NUTRICIÓN

1. Señala los orígenes de la teoría general de sistemas (TGS):

El origen de este enfoque se remonta a las concepciones aristotélicas de causa y efecto, y de que todo entero forma parte de otro mayor. La teoría moderna de sistemas se desarrolló gracias a Ludwig von Bertalanffy, quien señaló que no existe elemento físico o químico independiente; todos los elementos están integrados en unidades relativamente interdependientes.

2. Menciona algunas definiciones de sistema:

1- Conjunto de elementos íntimamente relacionados para un fin determinado, o combinación de cosas o partes que forman un conjunto unitario y complejo

.2-Un todo organizado, compuesto por dos o más partes, componentes o subsistemas, y delineado por los límites identificables de su ambiente o suprasistema.

3. Enuncia algunas clasificaciones de sistemas:

1-su movilidad interna: estáticos, dinámicos, homeostáticos y probabilísticos.2- Por la predeterminación de su funcionamiento: determinísticos y dependientes. 3- Por su grado de dependencia: independientes e interdependientes.

4. Señala la diferencia entre un sistema abierto y uno cerrado:

Si adquiere pocos, como una estufa sólo obtiene gas para funcionar, sería relativamente cerrado. Al contrario, si recibe muchas influencias o insumos — como una empresa — se denomina abierto, aunque son conceptos relativos

5. Explica las características entre los sistemas probabilísticos y los determinísticos:

En los probabilísticos existe incertidumbre sobre su futuro, es decir, no se puede anticipar con precisión su derrotero; las empresas son sobre todo sistemas probabilísticos, de ahí la importancia de la planeación de largo, mediano y corto plazos. Los determinísticos se caracterizan porque su funcionamiento se puede predecir con certeza; por ejemplo, el desempeño de una planta industrial por las capacidades de producción de sus máquinas.

6. Señala cuáles son los elementos de un sistema: insumo, retroalimentación, proceso, producto

7. Describe insumos, proceso, producto y retroalimentación

Insumo(s) o influjos: abastecen al sistema de lo necesario para que cumpla su misión; por ejemplo, capital, personal, materia prima. Proceso(s): es la transformación de los insumos, de acuerdo con ciertos métodos propios, con sistemas que son subsistemas; ejemplo: producción, ventas, finanzas y contabilidad; etcétera. Producto(s): es el resultado del proceso y, a su vez, es un insumo de otros sistemas (empresas, clientes, etcétera). Retroalimentación(es) Retro: proviene del latín y significa hacia atrás, atrás. Administrativamente, retroalimentación —o retroinformación— significa recibir la evaluación o aceptación de los productos o servicios por el medio ambiente para corregir procesos; en la práctica, es el análisis de los resultados en relación con la aceptación del usuario, cliente o consumidor respecto de lo que produce la empresa. Se utilizan varias retroalimentaciones, como auditorías externas, encuestas, análisis de quejas, etcétera.

8. Explica qué es un subsistema:

Todo sistema forma parte de otro mayor llamado macrosistema, suprasistema o ecosistema, el cual es un subsistema de un suprasistema. Por ejemplo, una planta es un sistema que forma parte del ecosistema vegetal, y éste, a su vez, forma parte de la ecología del planeta, y así sucesivamente.

9. Describe el funcionamiento de la unidad de dirección:

Su función principal es conducir a la empresa (sistema) con un programa de acción preestablecido, como señaló Fayol (véase unidad tres ^); generado por la alta dirección, que les permite a sus directivos tomar decisiones ante situaciones cambiantes, utilizando para ello las unidades de salida.

10. todo lo anterior es posible gracias a la subunidad de control

, cuya finalidad es mantener las variables del proceso del sistema dentro de los términos deseados y preestablecido.

11 . Es la administración de una empresa desde que se planea la producción se establecen cantidades y calidades concretas para un periodo.

12 .es un elemento de la unidad de control cuya finalidad es informar, por medio de señales, ruidos, aromas, colores, etc, que algo salió de la normalidad, como cuando es un presupuesto las desviaciones se anotan con números rojos.

13. importancia de energía. los sistemas abiertos toman energía en forma de insumos del medio ambiente externo.

14. importación de energía. los sistemas abiertos toman energía en forma de insumos del mundo exterior, pues las estructuras sociales son auto insuficientes.

15. organizaciones sociales, como sistemas abiertos requieren constantes insumos de mantenimiento, entradas que sostengan al sistema e insumos de producción para convertirlos en productos finales.

16. destacan el hecho de que los sistemas organizacionales se componen de un sistema social y de uno tecnológico, que cuya adecuada combinación resulta la productividad del sistema organizacional.

17. los sistemas de organizaciones son sistemas abiertos y se componen de los subsistemas de información, apoyo, mantenimiento, adaptación y gerencial.

18 . en el momento de aplicar la teoría y con seguridad, utilizara lo aplicable ala contingencia.

Considero que Stanilavski es para enseñar el arte dramático a actores en formación es muy ilustrativo para nosotros, incluso en el proceso administrativo.

19 . la teoría de sistemas revoluciono los enfoques administrativos existentes y estudia alas organizaciones como sistemas sociales inmersos en otros sistemas que se interrelacionan y afectan mutuamente.

20 Menciona brevemente cuál es el enfoque de la Escuela Neo-humano-relacionista

Cuyo enfoque retomó los estudios de las relaciones y el comportamiento humano, en el ámbito organizacional, como factor clave para administrar las organizaciones con eficiencia y productividad adecuadas.

21. Explica qué es motivación.

La relación entre la motivación-administración y el deseo de los seres humanos por satisfacer sus necesidades, fijar objetivos de superación, o la manera de resolver los problemas que se les presentan en la búsqueda de satisfactores.

22. Menciona cuáles son los exponentes más destacados de esta escuela.

los exponentes más destacados de esta escuela administrativa son Maslow, Argyris, McClelland, Herzberg, McGregor, Strauss, Sayles y Likert.

23. Describe la jerarquía de las necesidades humanas propuesta por Abraham Maslow.

Abraham Maslow y su relación con la vida laboral:

- Necesidades fisiológicas o biológicas,
- Necesidades de seguridad,
- Necesidades afectivas y sociales,
- Necesidades de autoestima y autorrealización.

24. Señala qué críticas pueden hacerse a la teoría de Maslow.

25. De acuerdo con Argyris, enumera los requerimientos saludables de la persona y lo que las organizaciones exigen a ésta.

los requerimientos del individuo y lo que le es exigido por la familia, la escuela y la empresa

26. Describe la teoría dual de Herzberg, identificando las diferencias entre los factores motivadores y los higiénicos (saludables).

los factores higiénicos o saludables no motivan profundamente ya que no se deriva de ellos satisfacción, pero su presencia impide que haya insatisfacción, por lo que estos últimos sólo sirven para mantener "saludable el ambiente organizacional".

27. Enuncia los factores que motivan según McClelland.

- De realización — De afiliación — De poder

28. Menciona las bases de la teoría de Douglas McGregor.

Fueron estudiadas las teorías "X" y "Y" de Douglas McGregor, mediante las cuales describe los supuestos, valores, actitudes de los supervisores, resultados esperados y dificultades de implementación

29. Describe los supuestos de la teoría "X".

La teoría "X" considera al trabajador como indolente por naturaleza, poco dispuesto a aceptar responsabilidades e inclinado a ser dirigido por otros, egocéntrico, reacio al cambio y fácil de ser engañado.

30. Menciona las actitudes del supervisor que se orienta por la teoría "X". •Hay que dar a la gente trabajo fácil y bien organizado. •Hay que controlar mucho al subordinado. •Establecer reglas firmemente sólidas. •Ve subordinados. •Hay que persuadir a las personas.

31. Señala qué resultados alcanza quien supervisa de acuerdo con el enfoque de la teoría "X". •La gente será más disciplinada. •El trabajador carecerá de autoestima y autorrealización. •Se cumplirá con lo planeado.

32. Explica los supuestos de la teoría "Y". •La gerencia es la única responsable de la organización en una empresa. •En cuanto al trabajo, se ganará el pan con el sudor de su frente.

33. Menciona las actitudes que se derivan del enfoque de la teoría "Y". •Se debe fomentar la toma de decisiones de sus colaboradores. •Ve colaboradores. •Se deben crear ambientes propicios para que los colaboradores contribuyan con todo su potencial para la organización. •Permitir que sus colaboradores amplíen su autodirección para enriquecer sus puestos.

34. Enumera los resultados que se logran al supervisar con el enfoque de la teoría "Y". •Habrá informalidad en ciertos comportamientos con el cumplimiento. •Se puede mejorar la planeación de los resultados. •Los colaboradores de una empresa se autorrealizarán en la medida en que se cumplan los resultados.

35. Compara críticamente las teorías "X" y "Y". En la teoría X los empleados serán más responsables y disciplinados, el trabajo será eficiente y en la teoría Y el trabajo si se realizará, pero con deficiencia.

36. Explica brevemente la teoría "Z" de Strauss y Sayles. Halaga los trabajos bien hechos y aumenta la autoestima de los empleados.

37. Explica en qué consiste el modelo de liderazgo de Rensis Likert. Likert creó lo que llamo el "lidermómetro", 10 conjunto de escalas para evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los miembros o colaboradores.

38. Indica en qué aspectos organizacionales puede ser de utilidad el modelo de Likert. Son útiles para el Desarrollo Organizacional (DO): teoría administrativa basada en las ciencias del comportamiento, útil para desarrollar la parte humana de la empresa en forma integral.

Libro de plataforma