**Elizabeth Cativo Alonso Prof. Taira Pérez**

**S00761457**

***Biografías Anotadas***

*Teorías de administración*

1. Bertoglio, O. J., & Johansen, O. (1982). *Introducción a la teoría general de sistemas*. Editorial Limusa.

Este libro trata sobre la Teoría General de Sistemas, materia que día a día parece adquiere mayor importancia en el ámbito científico y también más adherentes. Sin duda, lla noción misma de sistemas no es una idea nueva. En efecto podemos remontarnos a los filósofos griegos y, probablemente, a civilizaciones anteriores si es que nos decidimos a buscar el origen de este enfoque. La Teoría General de Sistemas como se plantea en la actualidad, se encuentra estrechamente relacionada con el trabajo de Ludwig von Bertalanffy, biólogo alemán, especialmente a partir de la presentación que hizo de la Teoría de los Sistemas Abiertos. Desde este punto de vista se puede decir que la idea de la Teoría General de Sistemas nació por 1925, cuando Bertalanffy hizo publicas sus investigaciones sobre el sistema abierto

2. Echevarría Gamarra, C. & Hernández Rojas, A. (2023). Aporte teórico de Mary Parker Follett a las ciencias administrativas y organizacionales. Mujer Andina, 1(2), 213-224. <https://doi.org/10.36881/ma.v1i2.725>

El propósito de este artículo es destacar la vigencia del aporte teórico de Mary Parker Follett (1868-1933), a las ciencias administrativas y organizacionales, en un contexto histórico marcado por la depresión económica y su lucha por buscar un espacio académico en la Universidad de Harvard y el anexo destinado a la formación académica de mujeres. Su interés por la psicología y la filosofía, a través de la influencia de William James, se consideran aportes en la resolución de conflictos y la gestión en un clima democrático, marcado por el respeto al ser humano, a su integridad y el esfuerzo en lograr un ambiente de trabajo digno. Dentro de los principios teóricos que esta importante investigadora aporta a las ciencias administrativas y otras disciplinas de las ciencias sociales, se destacan tres de ellos: el conflicto teórico para explicar la tendencia racionalista-idealista en la producción teórica de su legado, lo que contribuye al análisis del aporte de la autora. Se busca constatar, con una orientación metodológica racionalista, el importante aporte de esta investigadora, muchas veces ignorada, en contextos de las ciencias humanas.

constructivo, la respuesta circular y el “poder con”. Se incorpora un análisis epistemológico de su aporte

constructivo, la respuesta circular y el “poder con”. Se incorpora un análisis epistemológico de su aporte teórico para explicar la tendencia racionalista-idealista en la producción teórica de su legado, lo quecontribuye al análisis del aporte de la autora. Se busca constatar, con una orientación metodológicaracionalista, el importante aporte de esta investigadora, muchas veces ignorada, en contextos de lasciencias huma

3. Euro innova Business School. (2021, noviembre 25). *¿Qué son las teorías administrativas?* Euroinnova Business School. <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-son-las-teorias-administrativas>

En este sitio web, se encuentra información sobre que son las teorías administrativas, su importancia y se trata de forma breve las diferentes teorías administrativas tales como:

1. La teoría clásica, que fue creada en 1916 y su representante es **Henri Fayol**.
2. La teoría neoclásica fue creada en el año 1954 por **Peter Drucker**,
3. La teoría estructuralista fue elaborada en 1947 por **James Burnham**.
4. La teoria científica cuyo representante es **Frederick Taylor** y fue creada en el año 1903.
5. Teoría del comportamiento la cual fue creada por **Abraham Maslow** en 1950 y está enfocada en la psicología **organizacional** y en las personas.

Podemos concluir que este sitio web permite conocer de forma rápida información importante de las teorías antes mencionadas.

4. Hernández, Z. T. (2014). *Teoría General de la Administración, 2a.Ed*. Grupo Editorial Patria. Pp. 450-493

La Revolución Industrial fue un parteaguas para el mundo y para la administración, con ella cambió la vida de la humanidad que jamás volvió a ser la misma. Sin embargo, esos cambios que parecieron rápidos y violentos, en un principio tuvieron una escalada exponencial, al grado de que ahora lo que vemos en un momento dado, en nada se parece a lo que existía apenas hace unos cuantos años o meses.

*5. Introducción a la teoría general de la administración Carmen Leonor de la Fuente Chávez Elizabeth Lidia Montaño Serrano*. (s/f). pp. 50-69

En la historia de la humanidad siempre existió alguna forma (simple o compleja) de administrar las organizaciones. El desarrollo de las ideas y teorías acerca de la administración fue m uy lento hasta el siglo XIX, pero se aceleró a comienzos del siglo XX. Es notable la influencia de filósofos como Sócrates, Platón y Aristóteles en los conceptos de la administración en la antigüedad. Con el surgimiento de la filosofía moderna, se destacan Bacon y Descartes. La organización eclesiástica de la Iglesia católica influyó profundamente en el pensamiento administrativo. La organización militar también influyó en la administración al contribuir con algunos principios que la teoría clásica asimilaría e incorporaría más adelante. La Revolución Industrial produjo los contextos industrial, tecnológico, social, político y económico que permitieron el surgimiento de teoría administrativa. Los economistas liberales (como Adam Smith) fueron importantes para la aparición de algunos principios de administración que tendrían aceptación posteriormente. Las ideas de Marx y Engeís ayudaron al surgimiento del socialismo y del sindicalismo. La influencia de los pioneros y los empresarios fue fundamental para la creación de las condiciones básicas para el surgimiento de la Teoría Administrativa.

6. Macias, A. M., & Vidal, A. A. (s/f). *EVOLUCIÓN DE LA TEORIA ADMINISTRATIVA. UNA VISION DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL*. Bvsalud.org. Recuperado el 9 de septiembre de 2023, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>

En este artículo, acompañamos la teoría administrativa en su evolución desde tiempos remotos hasta nuestros días, profundizando en la administración como ciencia y proyectándonos hacia las más recientes e integradoras teorías. La sociedad actual le ofrece el reto a la teoría administrativa de integrar los diferentes aportes de las diversas teorías en un enfoque integral que sirva de base para enfrentar el ambiente cambiante de nuestros días; retomar de cada teoría, los elementos que han sido relevantes en su época y adaptarlos al contexto actual de una manera flexible. Este trabajo constituye un acercamiento a la problemática desde un enfoque centrado en la Psicología Organizacional.

7. Pedraza, L. Y. S. (BOGOTA, D.C., NOVIEMBRE DE 2014). *EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, LA CULTURA, LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO, COMO HERRAMIENTAS FUNDAMENTALES PARA ASEGURAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.

El Desarrollo Organizacional es un enfoque y una herramienta de gestión que busca crear una transformación personal, transformación de equipos y transformación organizacional, con el fin de

garantizar que las empresas puedan adaptarse con éxito al cambio. Debe ser un esfuerzo planificado y gestionado. Por dirección superior con el alcance total de la organización, por lo que este artículo sostiene que la Desarrollo organizacional a través de la gestión del cambio como factor en el proceso de negocio. Innovación, cultura organizacional lograda a través de una adecuada comunicación interna, y conocimiento de gestión concebido como la transferencia de conocimiento y experiencia entre todos miembros de la organización, que pueden convertirse en un activo importante, son herramientas fundamentales que impactar positivamente en la competitividad de cualquier organización.

8. Quiroa, M. (2021, febrero 8). *Teoría de Herzberg*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Este sitio web contiene la definición de la teoría de Frederick Herzberg. Los factores de higiene y motivación son utilizados en esta teoría para determinar el nivel de satisfacción o insatisfacción que provoca en las personas. Finalmente vamos a concluir diciendo que la teoría de Herzberg explica que cuando las personas se encuentran satisfechas en el trabajo se desempeñan mejor.

*9. Teoría X e Y de Douglas McGregor*. (2021, mayo 22). Economía desde Casa. <https://economiadesdecasa.com/teoria-x-e-y-de-douglas-mcgregor/>

Este video define a la teoría X, como ya hemos dicho, se basa en un estilo de gestión tradicional, estricto y rígido. La filosofía principal de este modelo es ver a las personas como un simple medio de producción. Los directivos creen que los trabajadores se mueven sólo por motivos económicos, evitan la responsabilidad, evitan trabajar a toda costa, necesitan ser dirigidos y tienen malos métodos de trabajo. La teoría Y, en cambio, se rige por comportamientos más actuales y cada vez más comunes. Esta teoría se basa en la creencia de que los trabajadores son auto dirigidos, auto-motivados y están dispuestos a aceptar responsabilidades. El trabajo les resulta algo natural y siempre intentan sacar su lado más creativo. Este estilo permite al empleado gestionar su propio aprendizaje y desarrollar su crecimiento personal y profesional. Así como sus principales características, las dificultades para aplicar la teoría Y. También muestra cuando aplicar cada modelo (modelo x ó modelo Y) lo que se hace según el estilo de liderazgo

10. Verónica Johanna Reyes Mejía (2020) [Tesis de Maestría en Desarrollo de Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar]. *Vigencia de la Teoría Burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7786/1/T3189-MDTH-Reyes-Vigencia.pdf>

Esta investigación analizó la relación de la Teoría Burocrática propuesta por Max Weber con la satisfacción laboral, en la ciudad de Quito de una institución pública. La entidad objeto del estudio es la Defensoría Pública. Se realizó una indagación de la Teoría burocrática cuyo principal exponente es Max Weber y se identificó ocho características del modelo burocrático que son: carácter legal de las normas y reglamentos, formalidad de las comunicaciones, procedimientos estandarizados, división del trabajo, orden jerárquico, impersonalidad de las relaciones, meritocracia y dedicación laboral completa. Respecto de la temática satisfacción laboral se realizó una amplia descripción de varios autores con sus supuestos teóricos, por lo que para alcanzar el objetivo de esta investigación se parte del planteamiento de Frederick Herzberg quién identificó que la satisfacción laboral está compuesta por factores higiénicos y factores motivadores; así como también sé toma como sustento de la satisfacción laboral la delineación de Chiang Vega, Martín Rodrigo, y Núñez Partido respecto de las variables derivadas del puesto de trabajo y las variables derivadas del propio trabajador o individuo.