



GLOSARIO DEL PROYECTO

NOMBRE DEL ALUMNO:

JOSÉ GUILLERMO CÓRDOVA RODRÍGUEZ

GRADO Y GRUPO:

1ER SEMESTRE “X”

ASGINATURA:

MERCADOTECNIA

COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA

FILOSOFÍA Y ÉTICA

DOCENTE(S):

MINERVA CAMACHO JAVIER

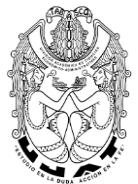
DEYANIRA CAMACHO JAVIER

Villahermosa, Tabasco. Septiembre 2019



ÍNDICE

CONFIANZA	2
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	2
DEVALUACIÓN	2
ESPÍRITU DE CUERPO	2
MIPYMES	2
TRABAJO EN EQUIPO	2



CONFIANZA

1. La confianza se presenta habitualmente como una categoría ética, que se puede estudiar en relación con la promesa, la fidelidad o la amistad. (**Cornu, 1999**)
 2. La confianza es el más amplio sentido de fe de las expectativas de uno, en un hecho básico de la vida social. (**Luhmann, 2005**)
- ❖ Es una categoría ética, es una expresión de fe, ya que al tener confianza en alguien o algo, te sientes seguro o en confianza con aquella cosa o persona.





PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

1. J. M. Bryson (1995)

Es un conjunto de conceptos, procedimientos y herramientas que han sido diseñadas para ayudar a líderes, directores y planificadores con la finalidad de que piensen y actúen de manera estratégica. Su objetivo principal no es que se adopten procesos y procedimientos rígidos particulares (pasos a seguir y un orden determinado para hacerlo), sino promover el pensamiento y la actuación estratégica a favor de la organización y sus grupos de relación.

2. Chiavenato & Sapiro (2017)

La planeación estratégica presenta las siguientes características:

- Está proyectada a largo plazo, por lo menos en términos de sus efectos y consecuencias.
 - Está orientada hacia las relaciones entre la empresa y su ambiente de tarea y, por consecuencia, la planeación estratégica basa sus decisiones en los juicios y no en los datos.
 - Incluye la empresa como totalidad y abarca todos los recursos para obtener el efecto sinérgico de toda la capacidad y potencial de la empresa. La respuesta estratégica de la empresa incluye un comportamiento global y sistemática.
- ❖ La planeación estratégica es un proceso proyectado a largo plazo, en donde se emplean diferentes recursos (capacidades y habilidades de las personas) y los equipos de trabajo se unifican con la organización, con el objetivo de crear una estrategia en la que se planteen y se prevean los pasos para cumplir los objetivos que se tengan, contemplando todos los factores que puedan afectar a la realización de estos.



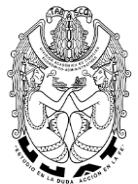
DEVALUACIÓN

1. Relata Hernández, G. (2006). Disminución del valor de la moneda con respecto al oro y, en consecuencia, respecto a las demás monedas que lo aceptaron como patrón. Resultado de comparar la moneda del país de origen contra la moneda de un país desarrollado, llamado patrón, utilizando en los intercambios comerciales en términos internacionales de la economía (p.118)
2. Según García, (20014). En la actualidad los cambios en los precios de las divisas son noticia financiera de primer orden, junto con el cambio en el precio del dinero es decir el nivel de las tasas de interés, el incremento generalizado de precios (inflación) y el cambio en los precios de los energéticos como el petróleo (p.316)
 - ❖ Con lo investigado se puede notar que el precio y la devaluación de la moneda en el cualquier lugar es un factor importante ya que si la moneda cae las ganancias de lo invertido caerán también.

Incrementa
el precio del
Oro

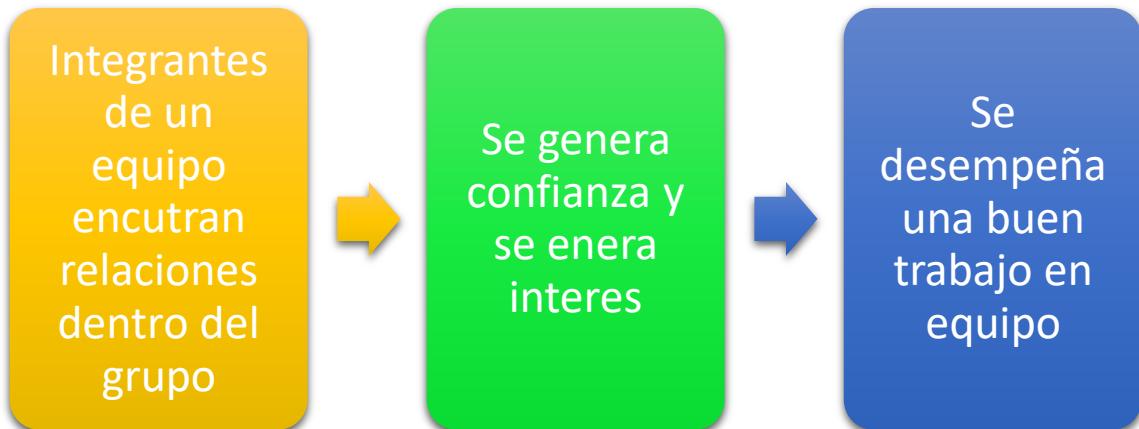
Monedas
cambian sus
valuaciones

Se producen
devaluaciones



ESPÍRITU DE CUERPO

1. De acuerdo a **Parmuzeh, Asoudeh y Kord, (2015)** “Espíritu de cuerpo es un fenómeno grupal individual que se basa en los espíritus y las creencias que el empleado de la organización tiene sobre el grupo”.
2. Según **Boyt et al. (2005)** “que el espíritu de equipo está relacionado con el grupo de personas de la organización que trabajan para reunirse y basarse en el trabajo de cada quien como trabajo en equipo para lograr el objetivo de la organización”.
 - ❖ El espíritu de equipo es un fenómeno de equipo que se manifiesta cuando un equipo de trabajo se integra correctamente y nace un sentimiento de interés por hacer las cosas bien y eficiente.





MIPYMES

1. Según **Arias W. & Jimenez N. (2015)** Las pymes (pequeñas y medianas empresas) o Mipymes son unidades empresariales que se definen por el número de trabajadores que emplean y su rentabilidad. Tal es así que una microempresa cuenta con un máximo de 10 trabajadores y sus ingresos anuales no superan las 150 unidades impositivas tributarias (UIT) (Lazo, 2007). Mientras que una pequeña empresa, según la Ley de la Micro y Pequeña Empresa —que fue promulgada por el decreto legislativo 1086 y publicada en el diario oficial El Peruano el 28 de junio de 2008— cuenta hasta con 100 trabajadores y factura 1700 UIT al año (Humire, 2008) (p.49)
2. Entre los criterios cuantitativos por los que se definen las pequeñas y microempresas (MYPEs), los más usados son: número de trabajadores; capitalización; activo neto y bruto; inversión de capital, comprendida la inversión en maquinaria y equipo; valor agregado; ingreso bruto y neto; ingreso procedente de las exportaciones, y los sueldos y salarios pagados. (**García, 2011**)
 - ❖ Las Pymes (pequeñas y medianas empresas) son empresas menores a 10 empleados, en caso de micro empresas, y las pequeñas empresas, cuentan con menos de 100 empleados, la gran parte de sus problemas son la falta de experiencia en sus empleados y la falta de los mismos.



TRABAJO EN EQUIPO

1. Según **Ander & Aguilar (2001)**, La definición que nos propone la Real Academia Española, en la aceptación que vale para este contexto, no nos sirve totalmente por ser limitativa, diríamos elitista. Dice así “Grupo de personas, profesionales o científicas, organizadas para una investigación o servicio determinado” (p.12)

2. **Mahieu, (2002)**

La administración incita a los maestros a trabajar en equipo, proponiéndoles un marco mas o menos propicio a sus formas de trabajo. Con algunas excepciones, lo que domina ampliamente el establecimiento de los equipos son el voluntariado y el tanteo (p.18)

- ❖ De acuerdo a lo investigado se asume que el trabajo en equipo se debe encontrar en un grupo de personas que investigan o trabajan para un mismo fin.



REFERENCIAS

Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). Planeación estratégica. Sao Paulo, Brasil.
McGraw-Hill Interamericana.

Contreras, P., Jarquín S., Chagoya, V., Y Ambrosio, G. (s.f) Manual de
Planeación estratégica [Documento PDF]. Recuperado de
https://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/MANUAL_PLANEACION_ESTRATEGICA.pdf

Hernández, G. (2006). Diccionario de economía. Colombia. Universidad
cooperativa de Colombia

García, V. M. (2014) Introducción a las finanzas. D.F, Mexico: Editorial
mexicana

Ander, E. A. & Aguilar, M. J. (2001). Trabajo en equipo. Mexico: editorial
progreso,

Mahieu, P. (2002). Trabajo en equipo. Mexico: Editorial siglo xxi editores

Cornu, L. (1999). La confianza en las relaciones pedagogicas. Buenos
Aires,Argentina: Editorial los lagos.



García, B. H. (2011). ANÁLISIS ESTRUCTURAL DE LAS MYPEs y PYMEs.

Revista de la Facultad de Ciencias Contables, 2 (1),69-89.

Lizandro, W., Arias Gallegos, & Noelia Araceli Jiménez Barrios. (2013).

Relaciones humanas en mypes de Arequipa.

Luhmann, N. (2005). Confianza. Luxemburgo, Alemania: Anthropos Editorial.