



**Universidad del Sureste
Doctorado en Educación**

Asignatura
Administración y Gestión

Unidad 2
Modelo de administración y gestión aplicada a la educación

Actividad
Mapa Conceptual

Asesor
Doctor Alejandro de Jesús Méndez López

Doctorante
Diego Antonio Hernández Mendoza

Grupo:
DED02SSC1020-A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 10 de abril de 2021.

LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA

Taylor hace énfasis en el papel mesocrático del administrador

Conceptos

- Los individuos son perezosos e ineficientes
- La aceleración del trabajo solo se podrá obtener por medio de la estandarización obligatoria de los métodos.
- los hombres que trabajan individualmente están interesados en hacer un buen trabajo, mientras que los que trabajan en grupo están interesados en no trabajar más duro que los demás.
- Consideró que los recursos humanos y los materiales no eran elementos recíprocamente adaptables, sino que el hombre en el trabajo era una apéndice de la máquina industrial.

Visión microscópica del trabajador

Dos elementos del trabajo

El hombre

Las máquinas

- Observo las características del cuerpo humano y puse énfasis en el estudio del movimiento y en la fatiga.
- Se estudió la carga, velocidad y fatiga
- Los seres humanos en la organización se limitó a analizar las tareas que ejecutaban.
- Valoro la fatiga muscular e ignoro la mental.
- Buscaban movimientos musculares más eficientes y menos fatigosos

Criticas

- Pretende elaborar una ciencia sin comprobar científicamente sus proposiciones y principios.
- Omite por completo la organización informal.
- Omite la vida social interna de los participantes de la organización.
- Se limita a los problemas de la fábrica e ignora las demás áreas y partes de la organización como lo financiero y comercial.
- Basar su sistema a un principio que individualizo a cada obrero.

LA ADMINISTRACIÓN CLÁSICA

En 1916 surgió en Francia la teoría clásica de la administración propuesta por **Fayol**

la empresa puede ser dividida en 6 grupos de funciones

- Funciones técnicas: producción de bienes o servicios de la empresa.
- Funciones comerciales: relacionadas con la compra, la venta o el intercambio.
- Funciones financieras: relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales.
 - Funciones de seguridad: relacionadas con la protección y preservación de los bienes y las personas.
 - Funciones contables: relacionadas con los inventarios, los registros, los balances, los costos y las estadísticas.
- Funciones administrativas: Las funciones administrativas coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa, y están siempre por encima de ellas.

Las funciones del administrador

- Planear: visualizar el futuro y trazar el programa de acción.
- Organizar: construir las estructuras material y social de la empresa.
- Dirigir: guiar y orientar al personal.
- Coordinar: enlazar, unir y armonizar todos los actos y esfuerzos colectivos.
- Controlar: verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas.

los elementos de la administración constituyen el proceso administrativo

Las funciones administrativas están concentradas exclusivamente en la alta dirección

las funciones universales de la administración

- Planeación: implica evaluar el futuro y tomar previsiones en función de él.
- Organización: proporciona todos los elementos necesarios para el funcionamiento de la empresa
 - Dirección: pone en marcha la organización. Su objetivo es alcanzar el máximo rendimiento de los empleados.
- Coordinación: armoniza todas las actividades de una empresa para facilitar el trabajo y los resultados.
 - Control: verifica si todas las etapas marchan de conformidad con el plan trazado, las instrucciones dadas y los principios establecidos.

LA ADMINISTRACIÓN CLÁSICA

En 1916 surgió en Francia la teoría clásica de la administración propuesta por **Fayol**

Proporcionalidad de las funciones administrativas

Se reparte en todos los niveles de la empresa y nos privativas de la alta dirección.

A medida que se desciende en la escala jerárquica aumenta la proporción de las otras funciones de la empresa.

A medida que se asciende aumenta la extensión y el volumen de las funciones administrativas.

La capacidad básica y capacidad esencial

- La capacidad principal de un obrero es la capacidad técnica.
- La escala jerárquica de termina la capacidad administrativa.
- La capacidad principal del director es la capacidad administrativa.
- Las capacidades comerciales, financiera, de seguridad y contabilidad tienen la máxima importancia para los niveles inferiores.

La organización y la administración

Dos elementos del trabajo

Administración como conjunto de procesos estrechamente relacionados y unificados

- organización con entidad social
- organización como función organizativa

La organización es estática y limitada puesto que se refiere sólo al establecimiento de la estructura y de la forma

- división de trabajo
- autoridad y responsabilidad
- disciplina
- unidad de mando
- unidad de dirección
- subordinación
- remuneración del personal

Criticas

- Conciben la organización sólo en términos lógicos, formales, rígidos y abstractos, sin dar la debida importancia a los aspectos psicológico y social.
- Visión simplista y reduccionista de la actividad organizacional.

RELACIONES HUMANAS

Desarrollada por Elton Mayo resultados del experimento de Hawthorne de 1927 a 1932

Causas del surgimiento

1. necesidad de humanizar y democratizar la administración
2. desarrollo de las llamadas ciencias humanas.
3. La filosofía de John Dewey y la psicología dinámica de Kurt Lewin.

Experimento de Hawthorne

En 1927 el Consejo Nacional de Investigaciones inició un experimento en una fábrica de la Western Electric Company, situada en Chicago, en el barrio Hawthorne

Primera fase

- Se eligieron dos grupos de obreros haciendo la misma operación en condiciones idénticas
- un grupo trabajo con intensidad constante de luz y el otro bajo intensidad variable.
- No se encontró relación directa entre las variables
- Se verificó un nivel de rendimiento proporcional a la intensidad de la luz a la cual ellos suponían trabajar.
- Comprobaron el factor psicológico sobre el fisiológico.

Segunda fase

- Se observó un grupo experimental de 6 jóvenes y se compara con el grupo de control.
- Se realizaron cambios en los descansos, tiempo de trabajo, incentivos, días de trabajo, horarios. en lo que se observaron variantes en la producción.
- Conclusiones: gustaba trabajar en la sala de pruebas, se tenía un ambiente amistoso y sin presión; no había temor al supervisor, el grupo experimental se desarrolló en el aspecto social y el grupo desarrollo liderazgo y objetivos comunes.

RELACIONES HUMANAS

Desarrollada por Elton Mayo resultados del experimento de Hawthorne de 1927 a 1932

Conclusiones

1. El nivel de producción depende de la integración social.
2. El comportamiento social de los trabajadores.
3. Las recompensas y sanciones sociales.
4. Los grupos informales.
5. Las relaciones humanas.
6. La importancia del contenido del cargo.
7. Énfasis en los aspectos emocionales.

Experimento de Hawthorne

En 1927 el Consejo Nacional de Investigaciones inició un experimento en una fábrica de la Western Electric Company, situada en Chicago, en el barrio Hawthorne

Tercera fase

- Esta consistió en el programa de entrevistas que inició en 1928
- Para conocer mejor las actitudes y sentimientos, escuchar sus opiniones y el trato que recibían.
- Las entrevistas sufrieron modificaciones y se optó por la técnica de entrevista no dirigida.
- Reveló la organización informal de los obreros.
- Se observó el liderazgo informal en los grupos.

Cuarta fase

- Se pretendía analizar la organización informal de los obreros.
- El sistema de pagos se fundaba en la producción del grupo.
- Los obreros manipulaban el informe de producción.
- Permitted el estudio de las relaciones entre la organización informal de los empleados y la organización formal de la fábrica

Administración de gestión y el culturalista

La gestión de instituciones un proceso multidimensional que se traduce en la coordinación de estrategias y acciones de participación, de conducción y desarrollo para fomentar el desempeño institucional, ya sea por parte de los directores, de los profesores o bien de los funcionarios educativos

Cuatro énfasis de la gestión

- La gestión institucional con relación a la propia administración educativa.
- Cuatro dimensiones de la gestión institucional: dimensión académico-pedagógica, dimensión política-organizacional, dimensión administrativa, dimensión comunitaria de la gestión y dimensión emergentes.
- La coordinación de estrategia y acciones de participación
- La condición del desarrollo presente de la gestión.

Hargreaves (2003)

Dos grandes retos de la escuela

La escuela democrática

La transformación de la escuela

Dimensión cultural de la gestión en la escuela

- 1- Afirmar la geografía del territorio: defender esto es lo que tenemos en común.
- 2- Gestionar la diversidad cultural enlazada con la visión futura del proyecto de institución (desde las individualidades, realizar prácticas de inclusión a todos).
- 3- Definir un modelo de proyecto de escuela coherente con la realidad social.
- 4- Establecer un modelo lingüístico intercultural por medio de un discurso colectivo institucional.
- 5- Reconocer las adscripciones de los grupos políticos o étnicos, lo que permitirá su inclusión o su acercamiento al proyecto intercultural de escuela.
- 6- Promover una identidad incluyente (multicultural).
- 7- Respetar las prácticas religiosas enmarcándolas en lo privado y alejándolas del proyecto de escuela.
- 8- Reconocer y gestionar el conflicto.
- 9- Trabajar la dimensión comunitaria de escuela.
- 10- Principio general de interculturalidad como integración que reconoce las esencias de lo diverso