



**Nombre alumna:** Brenda Solórzano López

**Docente:** Víctor Antonio Gonzales

**Carrera:** Trabajo Social

**Materia:** Fundamentos de administración

**Tema:** escuelas de las relaciones humanas

**Fecha de entrega:** 03 de febrero del 2022

## Autoevaluación y retroalimentación de aprendizaje.

1. **Describe brevemente los antecedentes de la escuela de las relaciones humanas.** Por efectos de abuso del sistema Taylor creció un gran desempleo y en general, condiciones de “explotación” de los trabajadores de las industrias. Todo esto acarreo que se tomara en cuenta un factor humano y realizar estudios sobre él. Sus principales teóricos Elbert Hubbard quien en 1889 escribió un artículo titulado “mensaje a García”. Dale Carnegie creo un curso sobre las relaciones humanas y escribió el famoso libro como ganar amigos e influir en las personas. Los primeros estudios científicos de las relaciones humanas datan también de la década de 1920. Esta doctrina surgió y adquirió fuerza como consecuencia del desarrollo de la industria y la producción en serie aumento la tensión nerviosa de los obreros.
2. **Señala las aportaciones de Mary Parker Follet.**
  - \*Fue una crítica abierta al taylorismo.
  - \*Fue la primera mujer con estudios profesionales en psicología y sociología, estudio el factor humano en la empresa, analizo a fondo el papel del jefe.
  - \*Fue la primera mujer en manifestar que la dirección general de las empresas y los puestos directivos requieren profesionalismo, los ocupantes de dichos puestos necesitan estudios especializados en management con fundamentos científicos y no solo basarse en la experiencia de la persona y/o cualificaciones.
  - \*El termino conflicto lo uso como concepto de debate o discusión.
  - \*El director, o jefe de grupo debe escuchar con atención lo que se expone lo que podría estar oculto para decidir sobre puntos muy analizados, a fin de avanzar cuidando de las partes ejecuten lo acordado.
3. **Menciona los nombres de las obras de Mary Parker Follet.**
  - 1) Poder e influencia en la política.
  - 2) El proceso integrador.
  - 3) La experiencia creativa.
  - 4)La resolución de conflictos.

4. De acuerdo con lo expuesto por Parker Follet, explica en que consiste el predominio como forma para resolver los problemas de la administración, y señala sus limitaciones. El predominio se basa en que el jefe decide, lo que fortalece el autorismo de la dirección. No se realizan juntas el trabajo.
- Tendrá limitaciones en que sus ideas no bastarían para forjar una solución a diferencia de tener una junta en la cual se pueda debatir y encontrar un mejor arreglo para los conflictos gracias al aporte de más personas.
  - Las decisiones autoritarias del jefe podría afectar la productividad de la empresa por la inconformidad de sus decisiones por parte de terceros.
  - El jefe puede tomar decisiones las cuales favorezcan a ciertas áreas y opaquen a otras.
5. Explica el compromiso como forma para resolver problemas organizacionales. Al ser forma de arreglar conflictos mediante votos para que sean apoyadas las ideas, esto es una forma de comprometer los votos que ellos obtendrán, aunque en algunos casos se apoye propuestas contrarias a su ideología por el simple hecho de me apoyas y te apoyo, dando como resultado que la empresa sea dominada por las “amistades” afectando al usuario el cual fomenta el crecimiento de la institución.
6. Señala los beneficios que puede acarrear a la organización, según Parker Follet, el manejo del conflicto como medio para resolver deficiencias.
- a) Mejor comunicación en la empresa.
  - b) Modifican conceptos mecánicos.
  - c) Una fuente importante de información de las diferentes visiones de cómo resolver problemas.
  - d) Si el jefe sabe manejar conflictos en juntas de trabajo, la ejecución de todos será coordinada.
7. Enuncia los conceptos de Mary Parker Follet respecto al poder y la autoridad. Sobre el tema de la autoridad, Follet señalo que la

propiedad o simplemente ocupar al alto directivo. La verdadera autoridad, la que obedecen los individuos, viene dada por la función y la experiencia.

8. **¿Cómo fueron iniciados los estudios en la Westem Electric?**

Dividieron al personal en grupos experimentales, que fueron sometidos a cambios deliberados de iluminación y en grupos control, cuya iluminación permanecía constante durante los experimentos.

9. **¿En que consistió el primer experimento de Elton Mayo?**

Consiste en trasladar a seis empleados de los 40.000 que trabajaban en la empresa "Howtome" a un local especial, se le otorgan concesiones especiales como descansos, refrigerios, y jornadas de trabajo más cortas. Esto eleva la productividad y cuando ya tenía 8 meses el experimento, se le pide a Elton mayo que colabore en el experimento. Elton mayo al llegar quita todas las concesiones otorgadas y para sorpresa de los psicólogos y sociólogos, la productividad sigue constante a pesar de haber quitado las concesiones: "Que elevaron la productividad no por las concesiones otorgadas si no por el compromiso que tenían de haber sido elegidos de 40 000 empleados para el estudio.

10. **¿Cuáles fueron los descubrimientos del primer**

**experimento de Mayo?** Al observar los resultados de la investigación sobre iluminación, mayo opino que estaban ante un fenómeno de carácter psicológico que obligaba a interrogar a los trabajadores para conocer sus opiniones sobre la causa. La respuesta de los obreros fue que, al ser seleccionados se les invito a colaborar con el experimento e incluso se sustituyó a algunos capataces por otros supervisores con estilos de mando menos agresivo, pues antes se utilizaban en temor de la amenaza continua para corregir la conducta. Elton mayo observo que la falla en el experimento estaba en la convocatoria y el conocimiento que tenían los obreros de ser observados por lo cual llego a la conclusión de que el sentimiento de la participación y el tomarlos en cuenta fueron las causas principales del incremento de la productividad.

11. ¿En qué consistió el segundo experimento de Elton Mayo?

Consistió en entrevistar a 22 mil de los 40 mil empleados por medio de la aplicación de cuestionarios que incluían todo tipo de preguntas, los resultados obtenidos en este experimento fueron:

- a) El empleado siente gran resentimiento hacia la compañía donde trabaja.
- b) Que el estado de ánimo de los trabajadores influye en la productividad de la empresa.
- c) Que, durante las entrevistas, el empleado tiene descargas emocionales.

12. ¿Por qué Elton Mayo le da importancia a la comunicación? Por qué la comunicación de un equipo de trabajo es esencial. Todo administrador, director, jefe y supervisor requieren tener una mejor habilidad de comunicación si quiere formar un equipo de trabajo entre sus miembros para un excelente desempeño y mejor productividad.

13. ¿Por qué Elton Mayo considera la entrevista como un elemento terapéutico?

- a) Por que ayuda al individuo a desahogarse y a expresar sus molestias de una mejor manera. Por ende, todo esto traerá una descarga emocional.
- b) Ayuda al individuo a contribuir de una mejor manera y agrado hacia sus compañeros de trabajo o jefes con quienes están en continua relación.
- c) Ayuda al empleado a contribuir en el trabajo, además desarrolla el trabajar mejor.
- d) Es muy importante para los gerentes.
- e) Fuente de información objetiva para la administración.

14. ¿En qué consistió el tercer experimento de Elton Mayo?

Se dedicó a observar las variaciones de la productividad con la relación a los incentivos económicos. Describió que tenían muy poca persecución sobre la productividad. Los obreros mantienen una estrella relación sobre ellos.

15. **¿Qué se considera por “grupo informal”?** son asociaciones espontaneas que emergen al interior de las organizaciones en torno a objetivos e intereses comunes de las personas y que no están expresados desde la configuración de una estructura formal.
16. **¿Qué se considera por “grupo formal”?** son creados deliberadamente por los gerentes y tiene la responsabilidad de ejecutar determinadas tareas para ayudar a la organización a conseguir sus metas. El tipo más prevaleciente de grupo formal en la organización es el grupo de mando el cual incluye al gerente y a sus subordinados.
17. **¿Qué limitaciones tienen las conclusiones de Elton Mayo sobre “conducta irracional” de los grupos informales?** El comportamiento social de los trabajadores: en general los trabajadores no actúan o reaccionan aisladamente como individuos sino como miembros de grupos.
18. **Señala porque, para mayo, el dinero no tiene importancia en la motivación humana.** Por qué los incentivos económicos tienen poca persecución sobre la productividad ya que los trabajadores piensan que solo son mecanismos que favorecen al desarrollo de la empresa y no a su desarrollo personal.
19. **Señala por que la conclusión de mayo sobre la importancia de la comunicación es relativa. Por qué así lo dijo**
20. **Menciona brevemente las ventajas de la entrevista.**
  1. El descubrimiento inicial de que la entrevista ayuda emocionalmente a los empleados ya que les permite realizar una “descarga emocional” de su problema.
  2. Ayuda al individuo colaborar más fácilmente y con mayor satisfacción con otras personas, compañeros de trabajo o supervisores con los que están en contacto directo.
  3. desarrolla el deseo por parte del empleado para cooperar con la administración.
  4. Tiene una importancia inmersa para el adiestramiento de administradores.

5. La entrevista ha demostrado ser una fuente de información de gran valor objetivo para la administración.

21. **Enuncia las aportaciones de Kurt Lewin al campo de las relaciones humanas.** De los principales aportes de Kurt Lewin son la clasificación de los tipos de liderazgo ya que para Kurt el cambio del pensamiento grupal en una organización es una habilidad de líder que requiere modificar actitudes, comportamientos, hábitos, intereses e incluso sentimientos.

22. **menciona brevemente la clasificación de los tipos de liderazgo.**

Liderazgo autoritario: El jefe impone sus puntos de vista sin tomar en cuenta las opiniones.

Liderazgo democrático: Estilo de dirección que permite la participación de los colaboradores en el análisis de los problemas y principales decisiones del equipo de trabajo.

Liderazgo dejar hacer, dejar pasar: este estilo de dirección es aquel en el que el jefe, permite que sus colaboradores hagan las cosas conforme a sus técnicas y forma, siempre y cuando cumplan con los resultados.

23. **Explica algunas aplicaciones del conductismo y del psicoanálisis en la administración.**