

# GRANDES PENSADORES



## Mary Parker Follet

(1868, Massachusetts -1933, Boston)

Es considerada como la "madre de la administración" y la "profeta del management". Se desempeñó como consultora, docente y realizó una importante labor social. Aportó una mirada más humanizada de los problemas de las organizaciones. Propuso que la autoridad debe ir de la mano del conocimiento, sin importar que se encuentre "arriba o debajo de la línea"

### Estudios

1898: Graduada con *summa cum laude* en Radcliffe College (Rama femenina de la Universidad de Harvard) en economía, gobierno, leyes y filosofía.  
También estudió en París y Newham Inglaterra

### Aportes conceptuales

(Denda, Paolini y Tirachini, 2016)

- "Pensamiento grupal" en dinámicas de grupos;
- "poder con" en liderazgo;
- "Ley de la situación" en la toma de decisiones;
- Conflicto como "fricción";
- "Ética empresarial" como antecedente de la corresponsabilidad (RSE);
- "Logro de resultados a través de las personas" en gestión;
- "Aprendizaje de convivencia entre individuos"

### Publicaciones

1896- The Speaker of the House of Representatives  
1918 - The New State  
1924 - Creative Experience  
1941 - Dynamic Administration

### Creative Experience (1924)

En su obra *Creative experience* (1924), habla sobre los problemas de las relaciones laborales y el ámbito de la gestión. La autora se centra en el uso creativo de la experiencia para crear algo nuevo.

En este escrito afirma que "La experiencia es la casa de máquinas, donde los propósitos y la voluntad, el pensamiento y los ideales, se están generando. (...) Las personas que "aprenden de la experiencia ". (...) todo lo que soy , todo lo que la vida me ha hecho , cada experiencia que he tenido -entretejido en el tejido de mi vida -debo dar a la nueva experiencia." (Balaguer Planas, 2015).



Follet, planteaba que el conflicto se debería tomar como una ventaja, ya que la diferencia es una parte fundamental del problema. El disenso conlleva a que en la discusión se vean todos o la gran mayoría de los puntos de vista y las posibles soluciones. Aporta la idea de "conflicto constructivo": algo que no es bueno ni malo, sino como una manifestación de diferencias de opiniones y de intereses. Implica una mirada filosófica a los problemas: mirar sin hacer comentarios, observar sin prejuicios, para poder hacer una evaluación juiciosa sobre los temas; es la mejor forma de considerar la solución de los conflictos de todo tipo que se generan en las empresas (Sánchez Moreno, 2015).

En concreto, en esta obra, aporta más concepciones sobre la interacción creativa en un proceso grupal, además de analizar sus experiencias con las relaciones industriales (Balaguer Planas, 2015).

Autoras: Estefanía Solari y Andrea Suarez Maestre