

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

**ADMINISTRACION Y EVALUACION DE LOS SERVICIOS DE
ENFERMERIA**

**TEMA: CORRIENTES DEL PENSAMIENTO
ADMINISTRATIVO**

**PRESENTA
D.A. CECILIA ZAMORANO**

 UDS Mi Universidad

 @UDS_universidad

www.uds.mx

Mi Universidad

Tel. 01 800 837 86 68

CONCEPTO DE ADMINISTRACION

- La **administración** es la ciencia social que tiene por objeto el estudio de las organizaciones y la técnica encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, del conocimiento, etc.) de una organización, con el fin de obtener el máximo ...

Concepto.

Enfoque Clásico: Dominó el estudio de la administración hasta los años cuarenta y se conformó dos corrientes de pensamiento:

La Administración Científica, fue desarrollada por Taylor y cuyo pensar radicaba en las Tareas.

Teoría Clásica de Fayol, que hacía hincapié en la Estructura de la Organización.



La Administración Científica.

La Administración Científica: Es la que surgió del intento de aplicar el método científico a la resolución de problemas administrativos. Su fundador fue Frederick W. Taylor, quien es el padre de la Teoría General de la Administración.



La Administración Científica 2.

Taylor determinó para optimizar la eficacia de cualquier tarea se requiere éstos cuatro principios básicos:

- 1.-Estudiar la Tarea a realizar hasta llegar al mejor método para hacerla, encontrando la “ciencia” de la Tarea.
- 2.-Seleccionar de manera científica a cada trabajador para asignarle la Tarea para que tuviera más aptitudes.
- 3.-Entrenar al trabajador para su Tarea.
- 4.-Establecer una cooperación entre obreros y patronos.

Autores de la Administración Científica.

Además de Taylor, los principales autores de la Administración Científica son:

- a) **Gantt.-** Autor de estudios sobre organización del trabajo, manejo de salarios y utilidades, y la famosa gráfica que utilizamos hoy en día para programar actividades, llamada *Gráfica de Gantt o cronograma*.
- b) **Gilbreth.-** Realizó estudios sobre Administración Científica, la Psicología de la Administración y la Fatiga en el Trabajo.
- c) **Emerson.-** Elaboró estudios sobre Eficacia y postuló los *12 principios de la eficacia*.

Autores de la Administración Científica

2.

d) **Ford.**- Desarrolló la producción en serie de automóviles, impulsando una de las Industrias más importantes de nuestros días.

Los autores de la Administración Científica fueron los precursores de la Teoría General de la Administración y sus principales aportaciones tienen vigencia hasta nuestros días.

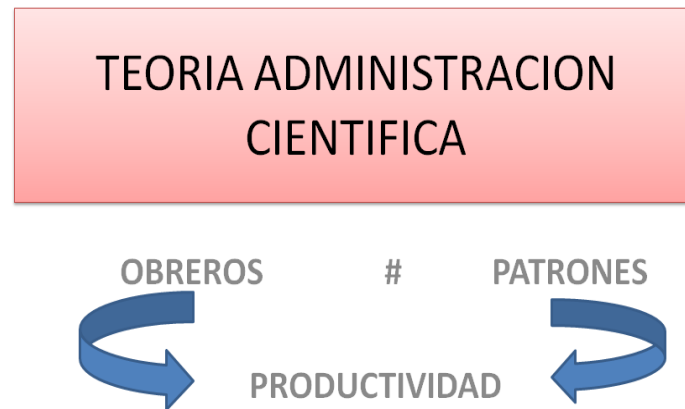


Enfoque Clásico.Principales Aportaciones de la Administración Científica.

Principales Aportaciones de la Administración Científica: Los estudios de tiempos y movimientos, y los sistemas de incentivos (herramientas de ingeniería industrial), son la base que generó la necesidad de *dividir racionalmente el trabajo y especializar a los trabajadores* para lograr mayores *niveles de eficiencia*.

Teoría Clásica de la Administración.

Henri Fayol postulaba, en 1916 su teoría clásica de la administración. Fayol consideraba que la eficiencia es el fruto de un esfuerzo colectivo; veía a la organización como un todo.



Principios administrativos de la teoría de Henri Fayol

- 1.- División del trabajo.
- 2.- Autoridad.
- 3.- Disciplina.
- 4.- Unidad de mando.
- 5.- Unidad de dirección.
- 6.- Subordinación al bien común.
- 7.- Remuneración.
- 8.- Centralización.
- 9.- Cadena escalar.
- 10.- Orden.
- 11.- Equidad.
- 12.- Estabilidad de las personas.
- 13.- Iniciativa.
- 14.- Espíritu de cuerpo.

Fayol consideraba que el arte de la gerencia consistía en seleccionar El principio adecuado para cada situación.

Los principales autores de la teoría clásica fueron:

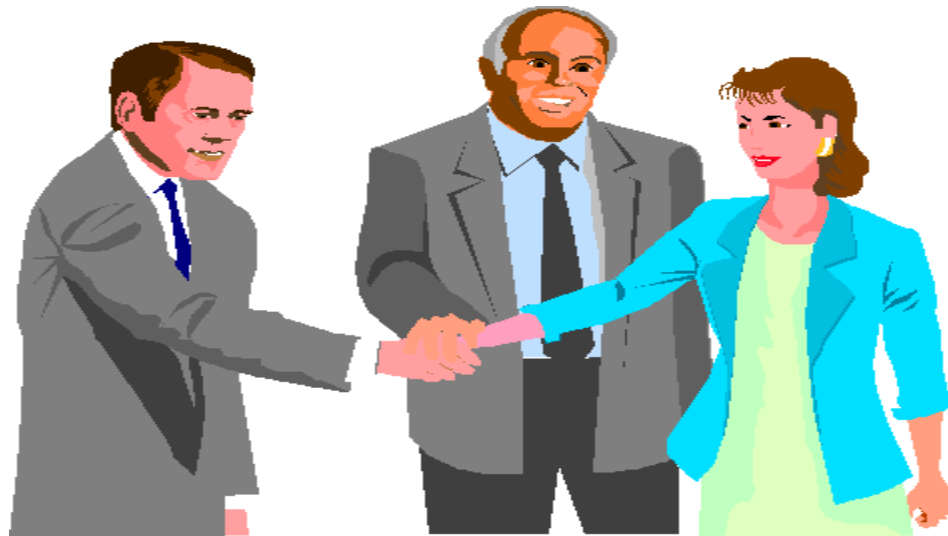
- **Henri Fayol.** Fundador de la teoría clásica. Definió a la Administración y estableció el proceso administrativo.
- **Lyndall Urwick.** Planteó los elementos de la administración y los Principios básicos cómo el de autoridad y control.
- **Luther Gulick.** Postuló los elementos de la administración.
- **James Mooney.** Innovó la teoría de la organización.

Principales aportaciones de la teoría clásica a la Teoría General de la Administración.

- 1.- Proceso administrativo. Integración de las funciones de la planeación, organización, dirección, coordinación.
- 2.- Funciones organizacionales. Funciones administrativas, Técnicas, comerciales, financieras y contables.
- 3.- Conceptos de organización formal e informal
- 4.- Principios de administración. Los principios que destacan son: espíritu de equipo, disciplina, autoridad y responsabilidad.
- 5.- Conceptos de línea y staff. Se establece la existencia de órganos de asesoría o staff dentro de la empresa, y no tienen autoridad dentro De la “línea formal”

Enfoque de las relaciones humanas

El enfoque humanístico se basa ampliamente en la Teoría de las relaciones humanas, que retomó los conceptos de la psicología industrial con el objeto de oponerse al enfoque clásico y poner énfasis en las personas (con su amplia gama de necesidades, deseos, motivaciones y problemas), buscando de manera especial, que los empleados estuvieran “contentos” en su trabajo.



El detonante del enfoque administrativo de las Relaciones humanas fue la experiencia de Hawthorne, estudio desarrollado por Elton Mayo en 1927, en la Western Electric Company de Chicago. En estos estudios se trataba de determinar el efecto de la iluminación en la productividad.

De esta investigación se derivaron conclusiones que constituyeron los cimientos del enfoque de las relaciones humanas, entre ellas están:

- El nivel de productividad es consecuencia de la integración social.
- El compartimiento de los trabajadores se apoya en en el grupo.
- El grupo recompensa y sanciona a sus miembros.
- Grupos Informales dentro de las organizaciones.

Enfoque de las Relaciones Humanas ó Escuela de Dinámica de Grupos.

Su razonamiento era que dado que el administrador logra que se hagan las cosas a través de personas, el estudio de la administración debería concentrarse en los trabajadores y sus relaciones interpersonales. Los estudiosos del comportamiento se concentran en las motivaciones, dinámicas de grupo, relaciones de grupo, etc.

Autores del Enfoque de las Relaciones Humanas o Escuela de Dinámica de Grupos.

Los que desarrollaron esta escuela son:

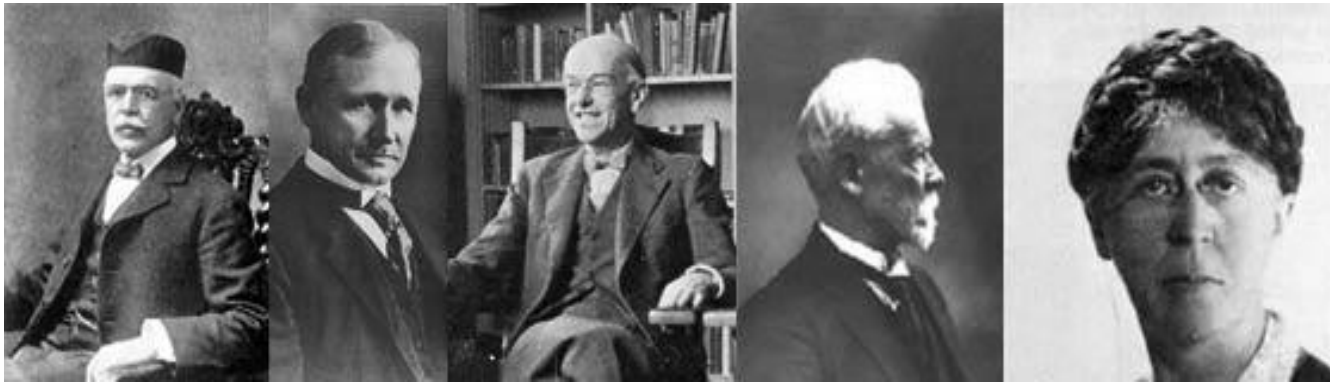
- a) **Hugo Munnsterberg:** Creo el campo de la psicología industrial aplicando sus técnicas de laboratorio para medir diferencias psicológicas entre individuos y empleados en situaciones de trabajo, y a través de esto, abrió una nueva faceta de la administración científica – el estudio y la explicación científica de diferencias individuales.

c) Elton Mayo: Agregó una nueva dimensión a los entonces existentes grupos administrativos -que para ser eficiente, el administrador debe reconocer y comprender al trabajador individual como persona con deseos, motivos, instintos, y objetivos personales que necesitan ser satisfechos-.

d) Mary Parker Follet: Enfatizaba que un hombre en su trabajo era motivado por las mismas fuerzas que influían sobre sus tareas y diversiones fuera del trabajo y que el deber del administrador era armonizar y coordinar los esfuerzos del grupo – no forzar y manejar –

e) **Oliver Sheldon:** Predicó el énfasis subsecuente en el comportamiento humano a través de su concepto “el hombre es primero”.

f) **Chester I. Barnard:** Su participación esta en su análisis lógico de la estructura organizacional y de la aplicación de conceptos sociológico a la administración.



Estos investigadores recalcaron la importancia del estilo del gerente y con ello revolucionaron la formación de los administradores. La atención fue centrándose cada vez más en enseñar las destrezas administrativas, en oposición a las habilidades técnicas. Por último, su trabajo hizo renacer el interés por la dinámica de grupos. Los administradores empezaron a pensar en función de los procesos y premios del grupo para complementar su enfoque anterior en el individuo.

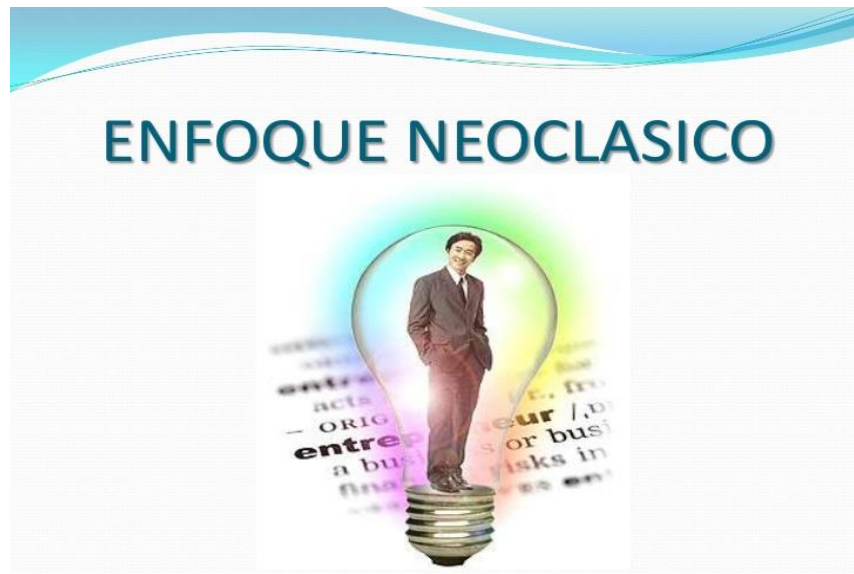
Ciertos cambios de comportamiento sólo pueden ser provocados por medio de actividades organizacionales de grupos que actúen como agentes de cambio.

Es tarea del administrador, en todos los niveles de supervisión, aprender a influenciar y orientar en la empresa el sentido de las relaciones entre los individuos, y propiciar un clima positivo y favorable a las buenas relaciones humanas para que la empresa pueda realizar sus funciones principales.

Para lograr un clima de cooperación en el trabajo no basta mejorar las condiciones, los métodos de trabajo y la remuneración, sino que es necesario que los empleados tengan los medios adecuados de trabajo, las aptitudes para emplearlos y una "moral" de trabajo elevada.

Enfoque Neoclásico.

El enfoque neoclásico es la actualización de las teorías y conceptos clásicos, adaptándolos al entorno administrativo de las últimas décadas del siglo XX, mismos que se enriquecieron con elementos de los enfoques administrativos que surgieron a lo largo de este periodo.



Teoría neoclásica o escuela del proceso administrativo

La teoría neoclásica conjunta los estudios relativos a la TGA, que Tienen como características básicas: la reafirmación de los conceptos Clásicos y el énfasis tanto la práctica del proceso administrativo como En los principios de la administración y en el logro de objetivos y resultados.

En nuestros días, el autor neoclásico más conocido es Peter F. Drucker, ha publicado libros de administración desde 1935, por lo que sus estudios abarcan temas como “el fin del hombre económico” (Homo economicus, 1935) y en sus libros más recientes, el papel de la administración y los administradores en el mundo globalizado y altamente tecnificado del siglo XXI.

Principales aportaciones de la teoría neoclásica a la TGA

Las contribuciones más significativas de los autores neoclásicos a la TGA son, entre otras:

- 1.- Introducen el concepto de eficacia.
- 2.- Postularon la necesidad de descentralizar la autoridad en las organizaciones.
- 3.- Definieron las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control.
- 4.- Definieron las principales características de la organización formal.
- 5.- Postularon la organización por funciones.

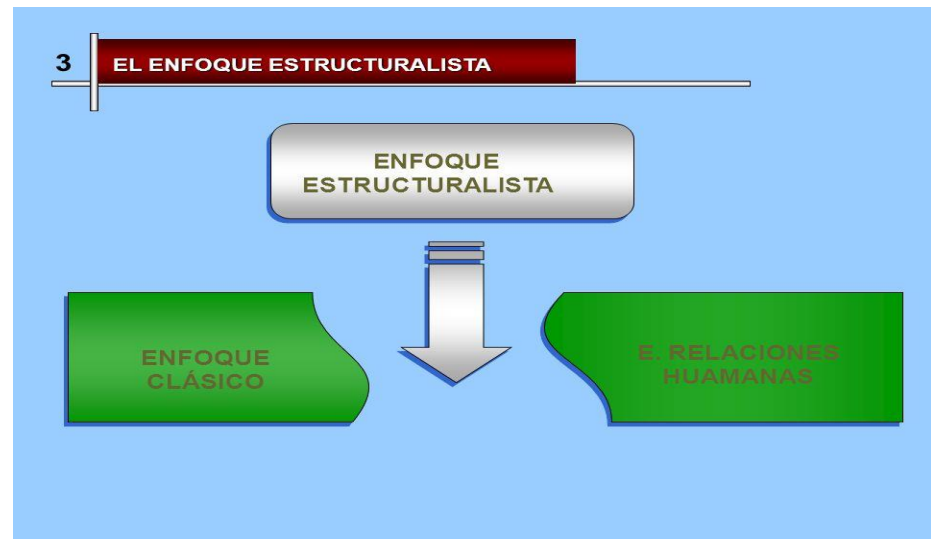
Administración por objetivos (APO)

La administración por objetivos (APO) es una técnica de planeación y control que implica “establecer y comunicar objetivos organizacionales, identificando los objetivos individuales relacionados con ellos y estudiando la actuación del personal en torno a los mismos”

La APO representó un gran avance para el desarrollo de la ciencia administrativa, su implatación adecuada incide directamente en la motivación y actitud del personal.

Enfoque estructuralista

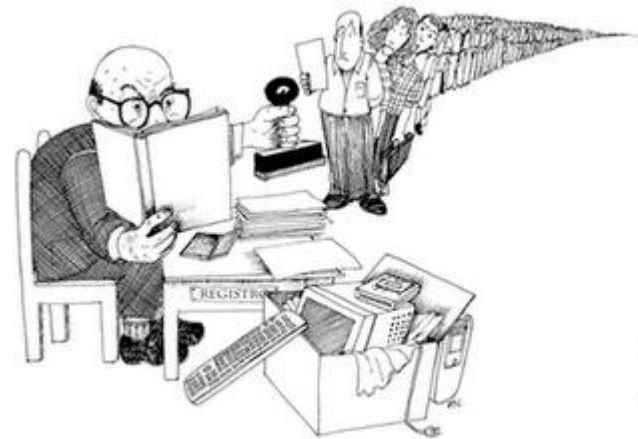
Para su estudio, este enfoque se divide en: la teoría de la burocracia, que pone énfasis en la estructura organizacional; y la teoría estructuralista, que además de contemplar la estructura de la organización, se enfoca en Las personas y en el ambiente organizacional.



Teoría de la burocracia

Esta teoría surge en la década de los cuarenta, a partir de los estudios derivados de la Sociología de la burocracia de Max Weber.

La teoría de la burocracia fue una reacción ante las diferencias de las teorías clásica y de las relaciones humanas, surgida por la necesidad de administrar adecuadamente el trabajo realizado en las empresas de la Posguerra.



La burocracia se basa en la racionalidad; es decir “la adecuación de los medios a los objetivos pretendidos, con el fin de garantizar la máxima eficiencia posible en la búsqueda de esos objetivos. Weber postula que la burocracia es la “organización eficiente por excelencia” y dice que para conseguir esa eficiencia, “la burocracia necesita describir anticipadamente y con los más mínimos detalles, la forma como se deben hacer las cosas.

Se postula que para funcionar adecuadamente la burocracia debe tener las siguientes características:

- Normas y reglamentos.
- Comunicación formal.
- División del trabajo racional.
- Impersonalidad en las relaciones.
- Autoridad y jerarquía claras.
- Procedimientos estandarizados de trabajo.
- Promoción por competencia técnica.
- Administradores especialistas.
- Profesionalización del trabajo.
- El comportamiento de cada trabajador se vuelve previsible.

La teoría estructuralista

La teoría estructuralista surge como una síntesis de la teoría clásica y la de relaciones humanas, basada en la teoría de la burocracia; es decir, el análisis completo de una organización tanto en su aspecto interno (estructura y personal) como en su interrelación con su medio ambiente. Los estructuralistas son los creadores del concepto sociedad de organizaciones (mismo que aplicaban para designar a la sociedad moderna) y fomentaron el estudio de las relaciones sociales dentro de la empresa.



La principales aportaciones de la teoría estructuralista a la TGA son:

- 1.- Convergencia de varios enfoques.
- 2.- Enriquecieron la teoría de la burocracia.
- 3.- Fue el enfoque totalmente crítico.
- 4.- El estructuralismo es considerado un enfoque de transición.

Enfoque del comportamiento.

El enfoque del comportamiento se origina como respuesta a la necesidad de involucrar a los empleados en la toma de decisiones en las organizaciones, así como de satisfacer sus necesidades personales, considerándolos en sus dimensiones biológica, psicológica, social y cultural y con una orientación hacia el logro de objetivos.



Las principales aportaciones del enfoque del comportamiento al TGA

son:

1.- Teorías de liderazgo.

2.- Teorías de motivación.

3.- Análisis transaccional y conceptos de psicología aplicada a la teoría organizacional.

4.- Estudios sobre el proceso de toma de decisiones.

5.- Estudios acerca del comportamiento organizacional (CO).

Enfoque sistemático o Escuela cuantitativa

La utilización de equipos mixtos de científicos de varias disciplinas es probablemente la característica más obvia de la escuela cuantitativa del pensamiento administrativo. Denominada indistintamente como "Investigación de Operaciones", consiste en unir el conocimiento de varias disciplinas al estudio y la solución efectiva de un problema.

Es un método científico utilizando todas las herramientas científicas pertinentes que provee una base cuantitativa para decisiones administrativas de la necesidad de equipos de investigación integrados para profundizar en las diversas ramificaciones de los caminos alternativos de acción.



CONCLUSIONES

Cuando los enfoques de la administración se estudian correctamente, el alumno conocerá a la administración desde sus orígenes así como su evolución y los aspectos mas relevantes.

-

REFERENCIAS

Arias, G. F. y Heredia, E. V. (2009). **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA EL ALTO DESEMPEÑO**. México: Trillas. ISBN: 968-245-974-5

De Beas, A. M. (2013). **ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS**. México: McGraw-Hill Interamericana. ISBN: 8448101219

Davis, K. y Newstrom, W. (2009). **COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO**. México: Mc Graw Hill. ISBN: 968-422-854-6

Münch, G. L. (2005). **ADMINISTRACIÓN DE CAPITAL HUMANO**. México: Trillas. ISBN: 968-24-7341-1

Prieto, S.C. (2005). **INTRODUCCIÓN A LOS NEGOCIOS**. México: Banca y Comercio. ISBN: 968-480-562-4

Robbins, S. (2011). **ADMINISTRACIÓN Y SU PROCESO**. México: Pearson. ISBN: 970-26-0552-0

