



Nombre de alumna: Sara Galilea Martínez Quevedo.

Nombre del docente: Lic. Nancy Domínguez Torres

Nombre del trabajo: ensayo sobre las teorías contemporáneas de la administración

Materia: administración y evaluación de los servicios de enfermería.

Grado: 9to cuatrimestre

Pichucalco; Chiapas a 11 de mayo del 2021

Dentro de este ensayo hablaremos sobre las teorías contemporáneas de la administración que han sido trascendentes en los últimos siglos para ser más exactos en el siglo XX por la forma en la que ha enfrentado dificultades, retos, amenazas frente al mundo globalizado en busca de la competitividad y sostenibilidad dentro del medio.

Conteniendo grandes propuestas y mayores diferencias en relación con los modelos clásico y neoclásico, las incluimos bajo el rubro de contemporáneas.

Abarcaremos varios modelos que se han propuesto en el área de administración, como el modelo burocrático, teoría estructuralista, teoría del comportamiento, entre otros en los cuales iremos explicando.

Partimos en el modelo burocrático de la organización que es una teoría neoclásica y es criticada por considerar al hombre como “una máquina” y el “núcleo” de la organización, su fin es buscar nuevas formas de administrar.

Se considera burocrática por su forma apropiada de organizar las empresas complejas sustentada por la racionalización basada en la autoridad legal-racional; es decir, aquella autoridad libremente reconocida por los empleados como inherente a la posición de gerente dentro de los niveles jerárquicos; la gerencia para los administradores de la época era la autoridad formal. Así tenemos que, ya en su tiempo, Fayol mencionaba que el éxito de su organización estaba en la gerencia.

El funcionamiento de la organización no depende únicamente de la capacidad y conocimiento de los trabajadores, quienes obviamente podían ingresar a la organización y retirarse de ella; aunque vale la pena señalar que su lealtad era estimulada por medio de oportunidades de ascenso, basadas puramente en méritos por su trabajo.

Se concibe la burocracia como una forma de organización de carácter legal, formal y racional.

La organización burocrática requiere de un orden perfectamente establecido, con una división del trabajo minuciosamente detallado y rutinas bien establecidas, una jerarquía y autoridad indispensables, pero un mando lo más neutral posible.

Los componentes humanos de la burocracia son profesionales altamente capacitados y con la previsión como función medular, es la organización eficiente por excelencia.

Continuando con la teoría estructuralista se identifica por tener series de análisis en el estudio de las interacciones entre los grupos sociales desarrollando sistemas de análisis, describe tipologías, considera los objetivos y la integración de los elementos humanas.

En la teoría del comportamiento tiene como visión que el hombre es el elemento central de las organizaciones de ahí se da el énfasis a las motivaciones de la conducta, las

contribuciones que ha hecho esta teoría son los elementos de la administración: la estructura, las funciones administrativas y principalmente a las personas.

El siguiente modelo es la teoría del desarrollo organizacional tiene como origen en la década de 1960 como un conjunto heterogéneo de conocimientos relativos a la administración, generados por las teorías ya mencionadas cuenta con cuatro variables de estudio que son (organización, entorno social, grupos sociales y desarrollo), también cuenta con dos tipos de fuerzas que influyen en cualquier proceso de cambio; Las fuerzas externas tienen un gran efecto sobre el proceso de cambio en las organizaciones , y las fuerzas internas resultan de factores que se producen en el ambiente interno de la organización, tales como los cambios, las políticas administrativas, la tecnología y las actitudes de los empleados. Cuando de la alta gerencia se deriva alguna decisión que modifique un plan preconcebido, ello modifica los demás departamentos de la organización.

Tenemos la teoría de sistemas, desarrollada por el biólogo alemán Ludwing Von Bertalanffy, esta teoría se rige por elementos que se encuentran relacionados, son interdependientes y operan juntos; formando una actividad para alcanzar un objetivo.

Las características principales de esta misma teoría son que debe verse en su totalidad, debe fluir información en los sistemas para que no haya una tendencia al desgaste, agotamiento o debilidad. Un sistema abierto no sufre esta condición porque recibe insumos de su medio ambiente, finalmente se obtiene la homeostasis dinámica se produce cuando el sistema abierto alcanza un estado en el cual existe una adecuada relación entre los insumos que recibe y los que se requieren para operar el sistema.

Se explica que en la teoría de la toma de decisiones se fundamenta por la lógica y en la expresión por medio de símbolos. Según esta teoría, los elementos sobresalientes son el proceso y el problema. Para tomar decisiones aplica un proceso científico ella solución de problemas. Se incluyen como etapas del proceso las siguientes:

1. Identificación del problema.
2. Análisis de la situación.
3. Investigación de las posibles soluciones y sus consecuencias.
4. Selección de la solución.
5. Ejecución de la decisión.
6. Evaluación de resultados.

La simulación de situaciones expresada en modelos matemáticos, hace posible manipular diversas alternativas de decisión para dar solución a problemas reales

el último punto en particular es la teoría de las contingencias promete manifestar eficacia de las organizaciones no se alcanza adoptando el paradigma administrativo de más éxito. Para alcanzar los objetivos y asegurar resultados se requiere tener un diagnóstico situacional claro, detallado y preciso de las variables tanto internas como externas, únicamente de esa forma puede decidirse cuál modelo administrativo es el más conveniente para la empresa.

en conclusión, cada una de estas teorías ayudan a mejorar y estabilizar el campo de trabajo laboral en cualquier área tanto administrativa como en la salud.

el desempeño de cada teoría u modelo tiene como organización cumplir objetivos de corto plazo a como largo plazo, conociendo el mejor plan estratégico para una solución óptima y que todos los miembros del equipo sean felices y cumplan sus obligaciones, teniendo en cuenta sus habilidades y niveles de conocimiento.

El ideal de muchos de los autores de la ciencia administrativa fue la unificación de objetivos, por tanto, es posible pensar que la influencia de los paradigmas clásico y neoclásico se manifieste en la modernidad, ejemplo de ello es la escuela americana que busca la productividad y la eficiencia o la japonesa con el logro de la satisfacción del usuario.

cada modelo de calidad concibe al hombre como un Ser racional, creativo y activo. El hombre es capaz de crear, cambiar, innovar y pensar. La organización se concibe como una interacción constante hacia un objetivo común. (pedrero, 2009)

Bibliografía

Balderas Pedrero, M., 2009. Administración de los servicios de enfermería. 5th ed. México: McGraw-Hill, pp.15-23.15-23