



Mi Universidad

Ensayo

NOMBRE DEL ALUMNO: Cielo Lizbeth Pérez Velázquez

TEMA: teorías que soportan el trabajo de calidad

MATERIA: calidad en servicios de enfermería

NOMBRE DEL PROFESOR: Alfonso Velásquez Pérez

LICENCIATURA: enfermería

CUATRIMESTRE: octavo cuatrimestre grupo A

Introducción

En este tema de teoría que soportan el trabajo de calidad se hablara de las diferentes teorías y personas que lo realizaron o llevaron a cabo uno de ellos son la Teoría administrativa científica de

- Taylor y Teoría burocrática de Max Weber Max Weber
- Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo Elton Mayo
- Teoría neoclásica de Drucker y O'Donne
- Desarrollo organizacional de McGregor y Argyris

Se conocerá principios causas y motivos y objetivos de sus teorías de gran importancia.

TEORIAS QUE SOPORTAN EL TRABAJO DE CALIDAD.

Teoría administrativa científica de Taylor

Frederick W. Taylor a él se le conoce como el padre de la administración científica y él ejerció un impacto en el desarrollo inicial de administración.

Él fue aprendiz, obrero, capataz, maestro mecánico, y después director de ingeniería de una compañía acerera, le ofrecieron la oportunidad de conocer en forma directa los problemas y actitudes de los trabajadores. Su enfoque fue aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración, sin perder de vista que los principales métodos científicos

Principios de la administración científica de Taylor

1. Principio de planeamiento.
2. Principio de la preparación.
3. Principio del control.
4. Principio de la ejecución.

Las principales aportaciones a la administración son los principios administrativos, los mecanismos de administración, el pago por destajo, la selección de personal, el estudio de las características de los trabajos humanos, la delimitación clara. Taylor fue el pionero al intentar sustituir métodos empíricos y rudimentarios por métodos científicos en todos los oficios y conoció como organización racional del trabajo.

Principios secundarios de Taylor.

1. Estudio de tiempos y movimientos.
2. Selección científica del trabajador.
3. Preocupación por la fatiga.
4. Estándar de producción.
5. Plan de incentivo salarial.
6. Supervisión funcional.
7. Condiciones ambientales.

Funciones administrativas modelo del proceso administrativo

En una empresa deben existir etapas para poder desarrollar cualquier tipo de trabajo o actividad administrativa como la prevención, organización, dirección, coordinación y un control también la unidad de mando, orden, jerarquía, equidad, estabilidad personal, iniciativa y unidad de mando.

Críticas a la teoría clásica de Fayol

- Su enfoque a la organización formal deja de lado la organización informal.
- Enfoque incompleto de la organización como un sistema cerrado.
- Ausencia de trabajos experimentales que dieran base científica a sus principios y afirmaciones.
- El mecanicismo de su enfoque le valió el nombre de teoría de la máquina

Teoría burocrática de Max Weber

Originario de alemán, Weber fundador de la sociología moderna y contribuyó al pensamiento económico, social y administrativo, fue contemporáneo del movimiento de la administración científica. Fue uno de los primeros investigadores en examinar el efecto de la industrialización en la estructura organizacional y sus disertaciones acerca del burocratismo. Una de sus aportaciones es el modelo burocrático

Estableció que la organización burocrática era el medio conocido más racional de llevar a cabo un control operativo sobre los seres humanos.

Ventajas del modelo burocrático

Las ventajas de la burocracia son: Racionalidad. Está relacionada de forma directa con el logro de los objetivos de la organización.

- Precisión en la definición del cargo y la operación.
- Rapidez en las decisiones.
- Univocidad de interpretación.
- Uniformidad de rutinas y procedimientos.
- Continuidad de la organización.
- Reducción de la fricción entre personas.
- Constancia.
- Confiabilidad.
- Subordinación.
- Beneficios para las personas en la organización.

Disfunciones de la burocracia

El comportamiento de las personas no siempre es previsible dentro del modelo burocrático de Weber; observe cómo se presentan consecuencias imprevistas que conducen a la ineficiencia y la imperfección; a estas consecuencias imprevistas se les da el nombre de “disfunciones de la burocracia”, responsables del sentido peyorativo que se da al término.

- Impersonalidad.
- Directrices convertidas en fines.
- Exceso de formalismo y papeleo
- Resistencia a los cambios.
- Toma de decisiones a cargo de la jerarquía.
- Conformidad extrema con las reglas y reglamentos de la organización.
- Signos de autoridad.
- Dificultad en la atención a clientes y conflictos con el público.

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

Surgió como resultado de experimentos realizados en la planta Hawthorne de la Western Electric Company en Chicago. Las conclusiones del experimento que coordinó Elton Mayo.

El experimento de Hawthorne

La Academia Nacional de Ciencias de Estados Unidos inició estudios para demostrar la influencia de la iluminación en el área de trabajo y su efecto en la productividad.

Elton Mayo fue la persona designada para dirigir el estudio, porque él realizó una investigación en una fábrica textil en Filadelfia que presentaba problemas de producción y una rotación anual de personal de cerca de 250%.

Aportaciones

Una de las aportaciones es la concepción de trabajo como la actividad social más relevante en la vida del hombre. Y la implicación de la psicología y la fisiología en los grupos de trabajo con objeto de mejorar el clima laboral. De igual manera se establece que la actividad humana dentro de una organización se expresa en forma grupal y no individual. Y se subraya el valor de la entrevista como una herramienta, descubrimiento de la fuerza de la organización social informal.

Parámetros del sistema

Los parámetros son los componentes que contiene un sistema:

1. Entrada o insumo.
2. Salida o producto.
3. Procesamiento o transformador.
4. Retroalimentación o retroinformación.
5. Ambiente.

Teoría neoclásica de Drucker y O'Donne

La teoría neoclásica actualiza conceptos de la administración, la teoría clásica adapta al modelo de las empresas actuales, tomando en cuenta las demás teorías administrativas.

Características de la teoría neoclásica

- Énfasis en la práctica de las funciones administrativas.
- Énfasis y flexibilidad en los principios generales de la administración.
- Relevancia al enfoque del proceso administrativo.
- Eclecticismo.
- Planeación.
- Organización
- Dirección
- control

Teoría del comportamiento

Significó un enfoque diferente en la teoría administrativa moderna, al tener una fuerte influencia de la psicología organizacional explicó el comportamiento individual, grupal y organizacional e incluyó conceptos sobre motivación, liderazgo y comunicación, con lo que se pretendió establecer una administración más humana. La teoría del comportamiento fue estudiada y analizada por varios autores.

Aportaciones de los principales exponentes

Herbert Alexander Simon el propuso la teoría de las decisiones para explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones. Su teoría concibe a la organización como un sistema de decisiones en donde las personas participan eligiendo y tomando decisiones individuales según las alternativas, relacionadas o no con su trabajo.

La teoría X percibe a las personas como perezosas e insensibles, que evitan el trabajo, carecen de ambición, prefieren ser dirigidas, irresponsables, que muestran resistencia al cambio, sin iniciativa y completamente dependientes del sistema, lo que les proporciona seguridad.

La teoría Y ve a las personas como creativas y competentes, capaces de automotivarse y auto dirigirse, que se esfuerzan y les gusta estar ocupadas, aceptan sus responsabilidades y asumen retos, además de que su trabajo les proporciona satisfacción.

La teoría de la motivación en donde las necesidades humanas están organizadas de forma jerárquica.

- Necesidades fisiológicas.
- Necesidades de seguridad.
- Necesidades sociales.
- Necesidades de autoestima.
- Necesidades de autorrealización.

Desarrollo organizacional de McGregor y Argyris

Un cambio planeado en la organización al tomar como marco de referencia las necesidades, exigencias y demandas de la misma. El desarrollo organizacional DO se apega al lado humano de la empresa. Su campo de aplicación es aquel que tiene relación con los recursos humanos, ya que la importancia que se otorga a las personas es decisiva para el éxito o fracaso organizacional.

El DO está enfocado en presentar soluciones a los problemas de comunicación, conflictos entre grupos, aspectos de dirección y jefatura, asuntos de identificación

El DO busca la identificación de las personas con los objetivos organizacionales, lograr la motivación a través de valores y compromisos compartidos, y el desarrollo constante de un espíritu de equipo.

Conclusión

Se notaron varias teorías de varias personas lo cual son importantes ya que se conocio uno de los principios, motivos y cual eran los objetivos para solucionar algún problema.

Citas

ALBRECHT, Karl.- La revolución del servicio. Legis Editores S.A. 1992.