



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: miguel Ángel Rodríguez Hernández

Nombre del tema: mapa conceptual

Parcial 3

Nombre de la Materia: administración

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: tec enfermería

Semestre 6

Teoría humano relacionista.

Resumen

La teoría de las Relaciones Humanas data de la década de 1920, esta doctrina surgió y adquirió fuerza como consecuencia del desarrollo de la industria y debido a que la producción en serie aumentó la tensión nerviosa de los obreros. Ante esta situación, los empresarios y los estudiosos de la administración se vieron obligados a analizar el problema desde el punto de vista "psicológico". La aparición de la escuela Humano relacionista y las aportaciones de la psicóloga (¿alguna persona en específico o a la ciencia de la psicología?), quien señaló la importancia de la aplicación del método científico para investigar los fenómenos psicológicos administrativos

Escuela de relaciones Humanas

La Escuela de relaciones humanas surge en los Estados Unidos, en la década de los años treinta, su mantenimiento fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, principalmente de la psicología y en particular la psicología del trabajo, la cual surge en la primera década del siglo pasado, se dirigía principalmente hacia dos aspectos básicos que ocupan dos etapas de su desarrollo:

- Análisis del trabajo
- Adaptación del trabajador al trabajo.

Elton Mayo

La teoría de las relaciones humanas o denominada escuela humanística de la administración, desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne.

Teoría X y Y.

Teoría x

X. Sus premisas son: Al ser humano medio no le gusta trabajar y evitará a toda costa hacerlo. La gente necesita que la fuercen, controlen, dirijan y amenacen con castigos para que se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa. El individuo típico evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan. “Este comportamiento no es una consecuencia de la naturaleza del hombre. Más bien es una consecuencia de la naturaleza de las organizaciones industriales, de su filosofía, política y gestión

Teoría Y

Sus premisas son: El desgaste físico y mental en el trabajo es tan normal como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí. No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa. Los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus logros, la mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos de la organización. En condiciones normales el ser humano medio aprenderá no solo a aceptar responsabilidades sino a buscarlas. La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización

Teoría de Abraham Maslow.

Teoría de la Motivación Humana

Maslow propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Quintero, J.; 2007, 1)

5 categorías

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Quintero, J.; 2007, 1)

Pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow.



Teoría Estructuralista

La Corriente Estructuralista

La Corriente Estructuralista aparece a finales de los años cincuenta como consecuencia de la baja productividad, ya que las corrientes científicas y del humano habían tomado en cuenta a la productividad o al personal pero en forma aislada y está integrada por un grupo de psicólogos y sociólogos que se dedican a estudiar el comportamiento humano. La corriente estructuralista, pretende equilibrar los recursos de la empresa, prestando atención tanto a su estructura como al recurso humano, abordando aspectos tales como la correspondencia entre la organización formal e informal, entre los objetivos de la organización y los objetivos personales y entre los estímulos materiales y sociales.

Precusores

Los estructuralistas analizaron la organización social desde un plano mayor, abarcando todo tipo de instituciones. Sus precursores fueron: Max Weber, Renate Mayntz, Ralph Dahrendorf, Barnard y Amitai Etzioni.

Aportaciones

1. Tipos de sociedad: Hace una división clara de las sociedades indicando que dentro de ellas siempre existirán preferencias.
2. Tipos de autoridad: Considera que hay quienes pueden ejercerla y quiénes no. La clasifica en 3: Legal, Ley Carismática, Tradicional
3. Características de la burocracia: La define como un sistema de oficinas que se caracteriza por las demoras o impedimentos y que en la mayoría de los casos se relaciona con actividades del Estado.

Determina que puede ser mejorado si se cumple con un modelo ideal de burocracia que cuente con las siguientes características:
a) Máxima división del trabajo
b) Jerarquía de autoridad
c) Determinación de reglas
d) Administración imparcial
e) Seguridad en el trabajo
f) Diferenciación clara de los bienes.

Teoría Matemática.

Las matemáticas

Las matemáticas en la administración tendrán como propósito apoyar en la toma de las decisiones en cuanto al análisis y procesamiento de información, teniendo un enfoque cuantitativo, algunos autores lo definen como método cuantitativo de decisión, cuyo fin es el de tomar decisiones para solucionar problemas en todos los ámbitos de la empresa. La teoría matemática aplicada a la solución de los problemas administrativos se conoce como Investigación, de operaciones (IO).

Temas principales

Los temas principales de la investigación de las operaciones de la administración son: El proceso de decisión es el fundamento básico de esta teoría, constituye el campo de estudio de la teoría de la decisión que es considerada un desdoblamiento de la Teoría Matemática. La toma de decisión se estudia bajo dos perspectivas, la del proceso y la del problema.

Proceso de decisión

Definición del problema. Cuáles son las posibles alternativas de solución al problema.Cuál es la mejor alternativa de solución (elección) La rama de investigación de operaciones (IO) proviene de la administración científica la cual agregó métodos matemáticos como tecnología computacional y una orientación más amplia. La IO adopta el método científico como estructura para la solución de los problemas con fuerte énfasis en el juicio objetivo Las definiciones de la IO varían desde técnicas de las matemáticas específicas hasta el método científico en sí. En general, esas definiciones incluyen tres aspectos básicos comunes al enfoque de la IO a la toma de decisión administrativa.

Teoría de la Calidad Total.

Concepto

Una condición indispensable para asegurar la implantación de una estrategia de Calidad Total consiste en definir y entender con claridad lo que significa este concepto. Es decir, los directivos de una organización que se proponen implantar la Calidad Total como estrategia para competir tienen que saber exactamente lo que quieren decir cuando hablan de calidad, o de mejorar la calidad del producto o servicio, tienen que saber cómo dividir la calidad global de proyectos de mejora manejables y cómo medir la calidad del producto.

Evolución de la Calidad

De manera general, puede decirse que el concepto de calidad y su aplicación, hasta llegar al estado actual, ha tenido la siguiente evolución:

1. Control de calidad enfocada hacia los productos terminados.
2. Control Estadístico de procesos.
3. Control Total de Calidad o Calidad Total.

Conceptos

- La calidad significa satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente.
- La concepción de clientes internos y clientes externos.

- La responsabilidad de la dirección en la calidad.
- La calidad no solo debe buscarse en el producto sino en todas las funciones de la organización.

- La participación del personal en el mejoramiento permanente de la calidad.
- La aplicación de principios y herramientas para el mejoramiento continuo de los productos y servicios.