



Mi Universidad

Super Nota

Presentado por: Clara del Rosario Ávila Delesma.

Nombre del tema: Teorías que soportan el Trabajo de Calidad.

Parcial: I.

Nombre de la Materia: Calidad en los Servicios de Enfermería.

Catedrático: Lic. Mariano Walberto Balcázar Velasco.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería.

Cuatrimestre: 8°.

Teoría administrativa científica - Frederick W. Taylor (1856-1915).

Sus experiencias como aprendiz, obrero, capataz, maestro mecánico, y después como director de ingeniería de una compañía acerera, le ofrecieron la oportunidad de conocer en forma directa los problemas y actitudes de los trabajadores, además de descubrir las posibilidades de elevación de la productividad, donde destacó sobre todo la planificación, estandarización y el mejor aprovechamiento del esfuerzo humano a nivel operativo, con el propósito de maximizar la producción con un mínimo de insumos



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 de trabajo.

Desarrollo organizacional de McGregor y Argyris.

Teoría que pretende lograr un cambio planeado en la organización al tomar como marco de referencia las necesidades, exigencias y demandas de la misma. Centra su atención en los comportamientos de las personas y los grupos, más que en la estructura y técnicas de organización. 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.

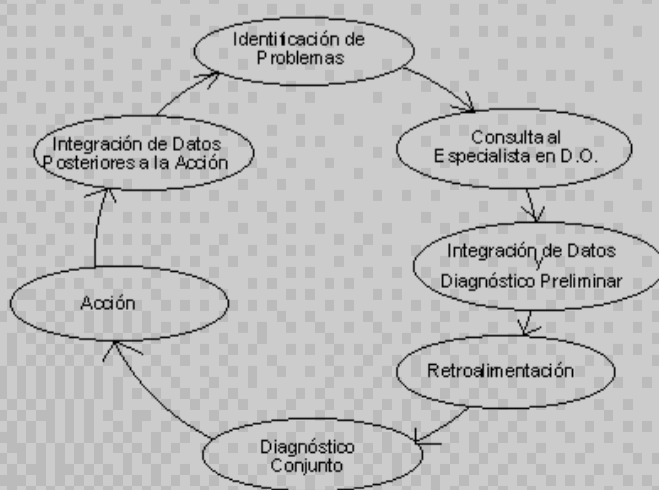
Si se toma en cuenta que el actual es un mundo en constante evolución, entonces las organizaciones y su cultura deben cambiar para adaptarse mejor y permanecer en el tiempo; es por ello que el DO propone alternativas para llevar a los individuos y con ello a las organizaciones a un cambio.

French y Bell definen al DO como un esfuerzo de largo alcance apoyado por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas y re-novación de una organización, a través de un diagnóstico y administración colaborativa de la cultura organizacional con énfasis en equipo de trabajo formal, equipo temporal y cultura intergrupala con la asistencia de un facilitador y el uso de la teoría y tecnología de la ciencia del comportamiento aplicada, incluida la investigación - acción.

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.

CARACTERÍSTICAS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Modelo Cíclico del DO



Aportaciones de los principales exponentes.

- Herbert Alexander Simon (1916-2001). Propuso la teoría de las decisiones, la cual tomó como base para explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones.
- Douglas McGregor (1906-1964). Estudiante del comportamiento humano, propuso la teoría de la motivación; para ello comparó dos estilos antagónicos de administrar, uno basado en la teoría tradicional excesivamente mecanicista y pragmática (teoría X), y el otro fundamentado en las concepciones modernas del comportamiento humano (teoría Y).
- Abraham H. Maslow (1908-1970). Formuló la teoría de la motivación en donde las necesidades humanas están organizadas de forma jerárquica.
- Herzberg Frederick (1923-2000). Propuso la teoría de los dos factores que determinan el comportamiento de las personas en situaciones laborales.

Teoría burocrática - Max Weber (1864-1920).

Sus ideas no sólo contemplaban la administración de una sola organización, pues también tenía su atención puesta en estructuras económicas y políticas de la sociedad. Fue uno de los primeros investigadores en examinar el efecto de la industrialización en la estructura organizacional y sus disertaciones acerca del burocratismo se consideraron como factores sociales históricos que llevaron al desarrollo de organizaciones más complejas.

Los aportes la teoría burocrática clásica

- Weber se preocupa más por los grandes esquemas de sustento formal de la organización.
- Plantea un esquema inductivo.
- Es integrante de una teoría general más amplia de la organización social y económica.
- es más descriptiva y explicativa de las formas "mejores" opciones de funcionamiento.
- preocupaba por las características esenciales y las consecuencias de la burocracia.
- Su mayor contribución fue considerar la organización en conjunto, atendiendo a sus estructuras de poder y patrones de comportamiento.

Weber sugiere que el modelo de la burocracia debe estructurarse sobre la base de las siguientes características:

- Formalización.
- División de trabajo.
- Jerarquía.
- Comunicación formal.
- Competencia profesional.
- Especialización en la administración.
- Profesionalización de los participantes.
- Prevención del funcionamiento.

Disfunciones de la burocracia

- Internalización de las normas
- Exceso de formalismo y papelería
- Resistencia a los cambios
- Despersonalización de las relaciones
- Categorización de las relaciones
- Súper conformidad
- Exhibición de señales de autoridad
- Dificultades con los clientes

APORTES DE ELTON MAYO

- Demostró que el aspecto psicológico es importante en las tareas administrativas.
- Demostró la importancia de la comunicación.
- Demostró la importancia en los grupos informales dentro de la empresa.



Parámetros del Sistema Teoría de las relaciones humanas.

- Entrada o insumos: lo que entra al sistema, como puede ser material o energía que provoca las actividades del mismo.
- Salida o producto: lo que sale o se obtiene del sistema una vez que sus subsistemas o elementos interactúan entre sí
- Procesamiento o transformador: transformación de todo lo que entra al sistema a través de la interacción de todos los subsistemas que componen al sistema.
- Retroalimentación o retroinformación: sistema recibe cierta información en forma continua a través de su ambiente, lo cual le permite ajustarse según el resultado que arroje el sistema.
- Ambiente: aquello que rodea al sistema y es el que proporciona todas las entradas y recibe todas las salidas; está en constante interacción con el sistema.

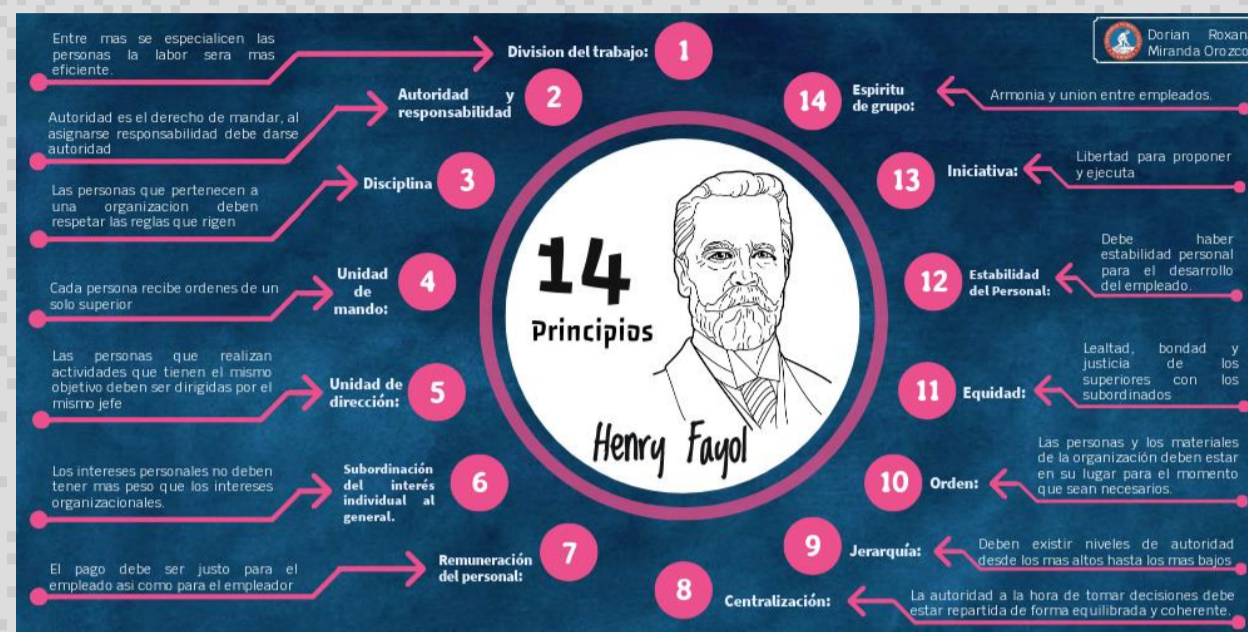
FAYOL: Aportes Principales

2) DEFINICIÓN DE LAS 6 ÁREAS (FUNCIONES) DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA

- Funciones Técnicas (Producción);
- Funciones Comerciales (Compras, Ventas);
- Funciones Financieras (Obtención y colocación de fondos)
- Funciones de Seguridad (Protección de la propiedad y de las personas);
- Funciones Contables (Inventarios, balances, costos);
- Funciones Administrativas (Planeación, organización, mando, coordinación y control)

Teoría administrativa clásica - Henri Fayol (1841-1925).

Fayol vivió de cerca las consecuencias de la Revolución Industrial y, más tarde, la Primera Guerra Mundial. Estudió y se graduó en ingeniería de minas; con el tiempo ingresó en una empresa metalúrgica y carbonífera, lugar donde desarrolló toda su carrera.



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.

Ventajas de la burocracia

- Racionalidad logro objetivos
- Precisión definición cargo y operación
- Rapidez decisiones
- Univocidad de interpretación
- Uniformidad de rutinas y procedimientos
- Continuidad de la organización
- Reducción de la fricción entre personas
- Constancia
- Confiabilidad
- Meritocracia y Tecnocracia

Teorías que soportan el Trabajo de Calidad

Teoría neoclásica de Drucker y O'Donnell.

Actualiza los conceptos clásicos de la administración; usa como marco de referencia la teoría clásica y la 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.
- Relevancia en la administración por objetivos (APO).
- Planeación.
- Organización.
- Dirección.
- Control.

Los autores neoclásicos ven la administración como una técnica social, ya que el administrador al manejar personas debe conocer asuntos relacionados con la dirección de las mismas.

Teoría de las relaciones humanas - Elton Mayo (1890-1947).

En el año de 1924 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 estos estudios, ya que en 1923 había realizado una investigación en una fábrica textil en Filadelfia.

Mayo introdujo un período de descanso, dejó a criterio de los obreros la decisión de cuándo deberían parar las máquinas y contrató una enfermera. Al poco tiempo surgió solidaridad en el grupo, aumentó la producción y disminuyó la rotación.

BIBLIOGRAFÍA

file:///C:/Users/D´%20Ávila/Downloads/calidad%20en%20los%20servicios%20de%20enfemrería-%20antología.pdf

