



Nombre del Alumno: Cesar Iván Espinoza Morales.

Nombre del tema: 1.2 Teorías que soportan el trabajo de calidad.

Parcial: 1 ero

Lic. María del Carmen López silva

Nombre de la materia: CALIDAD EN LOS SERVICIOS DE ENFERMERIA

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 8VO

25/01/25

1.2 Teorías que sustentan el trabajo de calidad.

12/01/25

Taylor Frederick (1856-1915). Se le conoce como el "padre de la administración científica" y es la persona que ha ejercido el mayor impacto en el desarrollo inicial de la administración. Le otorga la oportunidad de conocer en forma directa los problemas y actividades de los trabajadores, además de descubrir las posibilidades de elevación de la productividad donde destaca la planificación, estandarización y el mejor aprovechamiento del extremo 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 se realiza un estudio de los tiempos utilizados en cada fase del proceso con la finalidad de eliminar movimientos inútiles.
2. Selección científica del trabajador, con esta selección se adecúan las personas a la actividad que van a desarrollar.
3. Preocupación por la fatiga, estudio de las causas de la fatiga con el objetivo de prevenirlas y eliminarlas.
4. Estándar de producción poner un estándar a las obras para que lo cumplan y lograr la eficiencia.
5. Plan incentivo salarial.
6. Supervisión funcional la supervisión debe estar a cargo de personas especializadas.
7. Condiciones ambientales de trabajo.

Para que la empresa debe pasar ciertos etapas para poder desarrollar cualquier tipo de trabajo o actividad administrativa.

- | | | |
|------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| > Promoción | > Coordinación | > Autoridad y responsabilidad. |
| > Organización | > Control | > Unidad de dirección |
| > Dirección | > Unidad de mando | > Mecanismo de trabajo. |
| > Centralización | > Justicia remuneración | |
| > Subordinación | > Equidad | |
| > Disciplina. | > Iniciativa | |
| > División del trabajo | > Espíritu de equipo | |
| > Orden | > Unifique | |

Teoría Burocrática de Max Weber.

(1864 - 1920)

Sus ideas no solo contemplaban la administración de una sola organización, pues también tenía su atención presta 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 implicaciones como patrones sociales históricos.

Aplicaciones

- Modelo Burocrático

+ de él se derivó el primer modelo en burocracia, mejorando el rendimiento de las organizaciones en el orden social al hacer de operaciones predecibles y productivas, estableciendo que la organización burocrática era el medio conocido más racional de llevar a cabo un control operativo sobre las cosas humanas.

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

- Formalización
- Dirección de trabajo
- Especialización en la administración
- Personalización de las participaciones
- Precisión del funcionamiento.
- Jerarquía
- Impersonalidad
- Competencia profesional.

Ventajas del modelo Burocrático.

- Racionalidad
- Precisión en la definición de cargo y la operación.
- Rapidez en las decisiones
- Uniformidad de interpretación.
- Uniformidad de rutinas
- Continuidad de la organización.
- Reducción de la fricción entre personas
- Eficacia
- Costancia
- Subordinación
- Beneficios para las personas en la organización.

La jerarquía es formalizada, hay división del trabajo de forma ordenada, se ordenan para que se usen de manera especializada haciendo carrera en la organización en función de su mérito personal y su competencia técnica.

Teoría Neoclásica de Ducker y O'Donnell 1946

Surge con el crecimiento de las organizaciones, esto conlleva a la decisión de descentralizar, así como el de señalar sus ventajas, entendiéndose las funciones de administración, como planear, organizar, dirigir y controlar.

Funciones:

- Mostrar interés por la producción administrativa
- Definir las funciones del administrador.
- Descentralización de las actividades
- Recuperar el aporte de cada una de las anteriores funciones.

Características:

- Enfocarse en objetivos y resultados
- Apoyarse en la automatización del proceso productivo
- Utilización de mano en la producción mayor número de empleados.

Douglas McGregor el lado humano de la empresa 1960.

La principal teoría añade la idea ergin que la actividad del grupo depende únicamente del líder, de hecho la evidencia de la investigación indica claramente que el comportamiento de la membresía es el y variable es la clave para una operación grupal efectiva.

En 1960 un vasto mundo, a través de la organización de relaciones industriales modernas es un vasto mundo de relaciones industriales modernas.

Teoría de los Dos Factores - Frederick Herzberg

Fue reconocido que se convirtió en una de las más inteligentes personas en la gestión administrativa de las empresas.

Satisfacción: Resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo por tener poca efecto la insatisfacción.

Insatisfacción: Este es el principal resultado de los factores de higiene a largo plazo en efecto de la insatisfacción.

Factores

Higiene

- Sueldo y Beneficios
- Política de empresa.
- Relaciones de compañeros
- Ambiente físico.
- Supervisión
- Status
- Seguridad laboral.

Motivación

- Logros
- Reconocimiento
- Independencia laboral
- Responsabilidad
- Promoción

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo.

Esta teoría surgió como resultado de las experimentaciones realizadas en la planta, las conclusiones del experimento que condujo el teniente Mayo, iniciando en 1927 y terminando en 1932. Cambiaron el pensamiento administrativo que hasta entonces estaba enfocado en los temas sin tomar en cuenta a las personas.

Teoría neoclásica de Drucker y O'Donnell.

La teoría neoclásica actualiza las teorías clásicas de la administración; usa como marco de referencia la teoría clásica y la adapta al medio de las empresas actuales, tomando en cuenta las demás teorías administrativas.

- Énfasis en la práctica de las funciones administrativas.
 - Énfasis y flexibilidad.
 - Relevancia en el enfoque del proceso administrativo.
 - Eclectismo.
 - Relevancia en la administración por objetos.
 - Planeación
 - Organización
- Dirección - Control

Teoría del comportamiento.

Significa un enfoque diferente en la teoría administrativa moderna al tomar una fuerte influencia de la psicología organizacional, así como el comportamiento individual, grupal y organizacional, conceptos sobre motivación, liderazgo y comunicación, con lo que se pretende establecer una administración más humana.

- Estudio del comportamiento, propio de la teoría de la motivación para el trabajo, 2 enfoques antagónicos, uno basado en la teoría tradicional mecanicista y paradigma (Teoría X) y el otro (Teoría Y).

La teoría (X) parece a las personas como producen insatisfacción, que evita el trabajo, carecen de ambición, prefieren ser dirigidos a los que prefieren seguir, el estilo administrativo es percibido como autoritario rígido y escrito en donde las individuos solo una medida de producción y del trabajo, bajo control estricto y planeado y organizado.

Tema (V)

Ve a las personas como creativas y competentes capaces de autocontrolarse y autodirigirse. Se estimulan a las gente a ser responsable y ocupada, aceptar su responsabilidad y aumentar sus habilidades y autoeficacia.

- Necesidad fisiológica
- Necesidad social
- Necesidad de autorrealización.

- Necesidad de seguridad.
- Necesidad de estima.
- Factores higiénicos

Desarrollo Organizacional de McGregor y Argyris.

Tema que plantea lograr un cambio planeado en la organización al tomar como marco de referencia las necesidades organizacionales y demandas de la mano.

El desarrollo organizacional se apoya al lado humano su campo de acción tiene relación con los recursos humanos y a que la importancia que se otorga a las personas para el éxito o fracaso organizacional.

- El "Do" busca la identificación de las personas con los objetivos organizacionales, logran la motivación a través de valores y compromisos compartidos y el desarrollo de un espíritu de grupo.

Según esta definición el "Do" es un proceso dinámico de cambios planeados con base diagnóstica reales mediante métodos e instrumentos dirigidos a optimizar las relaciones entre las personas y los grupos con la finalidad de asegurar la supervivencia de la organización por lo que "Do" no es un caso de capacitación o una solución emergente en una situación de crisis.

Función y Rol al "Do" como un esfuerzo de largo alcance apoyado por la alta gerencia para mejorar las prácticas de solución de problemas y renovación de una organización; a través de un diagnóstico y administración colaborativa de la cultura organizacional.

Modo de Diagnóstico organizacional de Proch y Bell.

El diagnóstico representa una recopilación continua de datos acerca del sistema total o de sus partes de procesos y la cultura del sistema y de otros objetivos de interés.

Diagnóstico organizacional.

- Recopilación continua de datos acerca del sistema y acerca de los procesos y la cultura y otros objetivos de interés.

Acción:

Consiste en todas las actividades y las intervenciones para mejorar el funcionamiento de la organización.

Conclusión

En conclusión, las teorías que sustentan el trabajo de calidad son fundamentales para el éxito y la mejora continua en cualquier organización. Desde los enfoques pioneros de figuras como W. Edwards Deming, con su teoría de la mejora continua y el ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), hasta las más modernas teorías de gestión de calidad, todas subrayan la importancia de la participación de todos los niveles organizacionales, la toma de decisiones basada en datos y la adaptación constante a las necesidades del cliente.

Teorías como la de Joseph Juran, que se enfoca en la planificación de la calidad y el control, y la de Philip Crosby, que resalta el concepto de "cero defectos", también han sido esenciales para cambiar la cultura organizacional hacia la excelencia en el trabajo.

En resumen, el trabajo de calidad no solo se basa en técnicas o estándares específicos, sino en una filosofía que promueve la mejora constante, la responsabilidad compartida y la orientación al cliente, lo que a su vez conduce a una mayor competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

