



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Lesly Vázquez Mazariegos

Nombre del tema: Teorías que soportan el trabajo de calidad

Parcial: 1er parcial

Nombre de la Materia: Calidad en Servicios de Enfermería

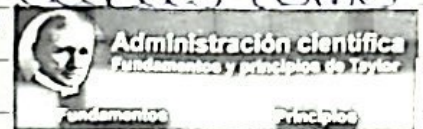
Nombre del profesor: María del Carmen López Silba

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en Enfermería

Cuatrimestre: 8vo. cuatrimestre

Teorías que soportan el trabajo de calidad

Teoría administrativa científica de Taylor Frederick W. Taylor (1856-1915). Se le conoce como "el padre de la administración científica" y es la persona que ha ejercido mayor impacto en el desarrollo inicial de la administración. 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.



- | | |
|--|---|
| 1. Identidad de los intereses del patrón y el obrero | 1. Estudio científico de cada elemento del trabajo |
| 2. Limitación de la producción | 2. Selección científica y entrenamiento obrero |
| 3. Estudio científico de las condiciones de trabajo | 3. Cooperación entre administración y trabajadores |
| 4. Organización científica | 4. División del trabajo y la responsabilidad entre administración y obreros |

Su enfoque fue aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración, sin perder de vista que los principales métodos científicos son la observación y la medición, con los que desarrolló la administración científica. Principios de la administración científica de Taylor Desde el punto de vista de Taylor, la dirección obtuvo nuevas asignaciones de funciones y responsabilidades descentralizadas por los cuatro principales siguientes:

• **Principio de planteamiento:** Sustituir en el trabajo del operador del criterio individual, la improvisación y la actuación empírico-práctica por los métodos basados en procedimientos científicos.

• **Principio de la preparación:** La selección científica de trabajadores de modo que a cada uno se le asigne la responsabilidad específica de una tarea para la cual sea más apto.

• **Principio de control:** Controlar el trabajo para verificar que está siendo bien ejecutado según el plan previsto.

• **Principio de la ejecución:** Distribuir el trabajo y las responsabilidades para que la ejecución del trabajo sea disciplinada.

Aportaciones

Las principales aportaciones a la administración son los principales administrativos los mecanismos de administración, el pago por destajo, la selección de personal, el estudio de las características de los trabajos humanos, así como la delimitación clara, la responsabilidad, la separación de la planeación y la operación, la organización de tipo funcional, el uso de estándares en el control, el desarrollo del sistema de incentivos para beneficio de los trabajadores, al igual que la especialización del trabajo. Taylor fue el pionero al intentar sustituir métodos empíricos y rudimentarios por métodos científicos en todos los oficios; a estos se le conoció como "la organización racional del trabajo".

Principios secundarios de Taylor

1. **Estudio de tiempos y movimientos:** Se realiza un estudio de los tiempos utilizados en cada fase del pro-

ceso 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.

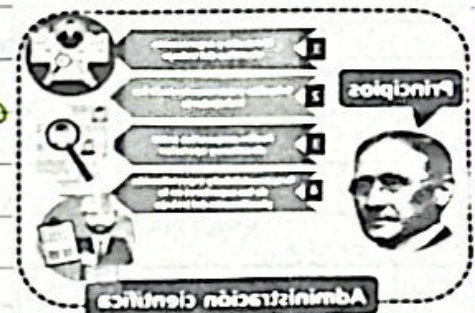
4. **Estándar de producción:** Significa ponerles un estándar a los obreros para que lo cumplan y lograr la eficiencia.

5. **Plan de incentivo salarial:** Establecer incentivos económicos por el trabajo realizado y éste irá subiendo mientras más produzcan.

6. **Supervisión funcional:** Debe estar a cargo de personas especializadas.

7. **Condiciones ambientales de trabajo**

Aportaciones



→ **Universalidad de la administración:** Demuestra que es una actividad común a todas las organizaciones.

→ **Áreas funcionales:** Fayol concibe seis áreas funcionales dentro de la empresa que están relacionadas:

- **Técnica:** Producción y fabricación de productos
- **Comercial:** Compra de materia prima y venta
- **Financiera:** Adquisición y uso de capital
- **Seguridad:** Protección de los empleados y bienes
- **Administrativa:** Uso adecuado de los recursos

- **Contable**: se encarga de balances, inventarios y costos.

Funciones Administrativas

Prevención

Dirección

Control

Organización

Coordinación

Unidad de mando

Autoridad y responsabilidad

Unidad de dirección

Teoría burocrática de Max Weber

De origen alemán, Weber fue uno de los fundadores de la sociología moderna; contribuyó al pensamiento económico, social y administrativo, fue contemporáneo del movimiento de la administración científica, así como de las primeras fases del pensamiento de la teoría del negocio administrativo.

CARACTERÍSTICAS DE LA TEORÍA DE LA BUROCRACIA
SOYADMINISTRADOR.NET

1. Especialización o división del trabajo
2. Jerarquía de puestos jerárquicos
3. Normas de conducta escritas
4. Selección por mérito
5. Impersonalidad
6. Escala impersonal

Sus ideas no solo contemplaban la administración de una sola organización, pues también tenía su atención puesta en esas 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.

Aportaciones

Weber proporcionó el modelo burocrático desde su perspectiva el término "burocracia" no tiene un significado peyorativo de uso popular, sino un significado técnico, que identifica ciertas características de la organización.

Orientados hacia la racionalidad y la eficiencia.

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

| | | |
|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Formalización | Jerarquía | Competencia profesional |
| División de trabajo | Comunicación formal | Profesionalización |
| Especialización en Adm. | Prevención del favoritismo. | |

Ventajas

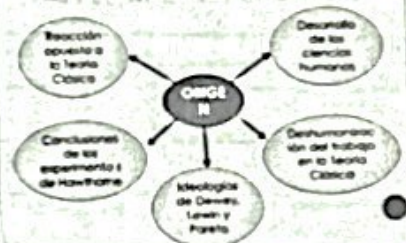
- Racionalidad
- Rapidez en las decisiones
- Constancia
- Confiabilidad
- Subordinación
- Beneficios para las personas en la organización
- Precisión en la definición del cargo
- Unicidad de interpretación
- Uniformidad de rutinas y proced.
- Continuidad de la organización
- Reducción de la fricción

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

Esta teoría surgió como resultado de los experimentos realizados en la planta Hawthorne de la Western Electric Company en Chicago. Las conclusiones del experimento que coordinó Elton Mayo iniciando en 1927 y terminado en 1932

cambiaron el pensamiento administrativo que hasta entonces estaba enfocado en las tareas sin tomar en cuenta a las personas.

ORÍGENES DE LA TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS



Experimento de Hawthorne



En el año 1924 la Academia Nacional de Ciencias de Estados Unidos inicia estos días 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 que presentaba problemas de producción y una rotación anual de personal de cerca de 250%. Mayo introdujo un periodo 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.

Parámetros del sistema:

Entrada o insumos Salida o producto
Procesamiento o transformador Retroalimentación o retroinformación
Ambiente

Los parámetros son los componentes que contiene un sistema.

Teoría neoclásica de Drucker y O'Donnell

La teoría neoclásica 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.

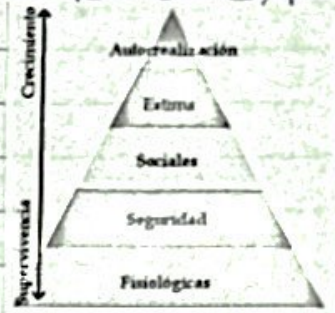
Características

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



Teoría del comportamiento

Significa 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.



Fue estudiada y analizada por varios autores, entre quienes destaca Herbert Alexander Simon, quien ganó el premio Nobel de Economía en 1978, otros exponentes fueron D. McGregor, A. Maslow, F. Herzberg y R. Likert.

En su teoría concibe a la organización como un sistema de decisiones en donde las personas participan de manera racional, eligiendo y tomando decisiones.

individuales según las alternativas existentes, relacionadas o no con su trabajo. En este contexto definió la decisión como un proceso de análisis y elección entre alternativas disponibles y los cursos de acción que deberá seguir de acuerdo con la decisión elegida. Douglas Mc Gregor.

Douglas Mc Gregor

Estadista 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).

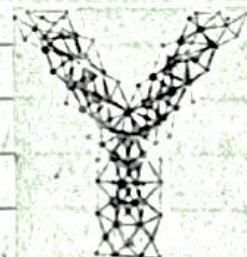


Teoría X Teoría Y

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



Ve a las personas como creativas y competentes, capaces de automotivarse y autodirigirse, que se esfuerzan y les gusta estar ocupadas aceptan sus responsabilidades y asumen retos, además de que su trabajo les proporciona satisfacción.



Abraham H. Maslow

Formuló 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



Herzberg Frederick

Propuso la teoría de los dos factores que determinan el comportamiento de las personas en situación laboral:

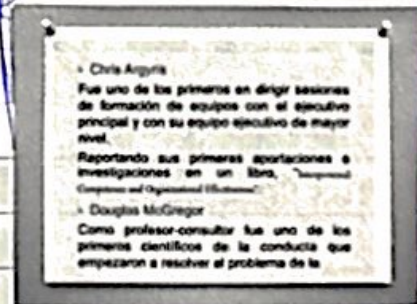
- Factores higiénicos o factores extrínsecos:

Se encuentran en el ambiente que rodea a las personas.



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 se apega al lado humano de la empresa. Su campo de aplicación es aquel que tiene relación con los recursos humanos, que la importancia que se otorga a las personas es decisiva para el éxito o fracaso organizacional.

Busca la identificación de las personas con los objetos organizacionales, lograr la motivación.

En las teorías de la calidad hay importantes teóricos que brindaron importantes aportaciones para poder dar un servicio o producto que sea de calidad pero no simplemente eso, también el ir mejorando en cada error que aparezca y para ellos también planificaron teorías para perfeccionar y eliminar todos esos errores que se vayan produciendo en la realización del producto y dar un mejor aprovechamiento del esfuerzo de las personas esto para erradicar o maximizar la producción ya que al ir mejorando va disminuyendo el gasto de todo aquel material mal ejecutado para ellos cada teórico desarrollo planteamientos o estrategias antes de llegar a la parte de negativa del producto o eliminación, el llevar un control o distribución adecuada, existen teorías como la del comportamiento que actualmente utilizamos y no solo en el ámbito de trabajo sino personal, hay 2 teorías que para mí fueron de más intriga que fueron la teoría "x" y teoría "y" en la teoría "x" es lo negativo de cada individuo como ser personas irresponsables, evitan trabajar y a diferencia en la teoría "y" las personas se vuelve productivas, creativas y mayormente responsables.

Bibliografía

Plataforma Educativa UDS. PDF

Antología de Calidad en Servicios de Enfermería.2025