



Nombre del Alumno: Marcia Guadalupe Gordillo Santiago

Nombre del tema: teorías que soportan el trabajo de calidad I

Parcial: I

Nombre de la Materia: calidad en los servicios de enfermería

Nombre del profesor: Maria del Carmen Lopez Silva

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 8^{to}

TEORIAS QUE SOPORTAN EL TRABAJO DE CALIDAD

Teoría administrativa científica de Taylor Frederick W. Taylor, 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.

Su enfoque fue aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de administración, sin perder de vista que los principales métodos de la ciencia son la observación y la medición, como 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 descritas por los 4 principios.

- Principio de planeación. Sustituir en el trabajo del operador el criterio individual, la improvisación y la actuación empírico-práctica por los métodos basados en procedimientos científicos.
- Principios 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.
- Principios de control. Controlar el trabajo para verificar que está siendo bien ejecutado según el plan previsto.
- Principios 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 principios administrativos, los mecanismos de administración, el pago del trabajo, 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.

Principios Secundarios de TAYLOR

1. Estudios de tiempo 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 Significa ponerles un estándar a los obreros para que lo complan y lograr la eficacia.
5. Plan de incentivo salarial. Establecer incentivos económicos por el trabajo realizado y este ira subiendo mientras más produzcan.
6. Supervisión funcional la supervisión debe estar a cargo de personas especializadas.
7. Condiciones ambientales de trabajo.

Mantener un ambiente favorable de trabajo en cuanto al clima, iluminación, ventilación, etc. Con el objetivo de evitar la fatiga. Teoría administrativa clásica de Fayol Henri Fayol. Conocido como el padre de la teoría administrativa fue uno de los pioneros en exponer la teoría

General de la administración. Aportó una amplia y explícita estructura de principios administrativos generales que explicaban la naturaleza del proceso.

APORTACIONES

• Universidad de la administración. Demuestra que es una actividad común a todas las organizaciones; en donde haya una organización debe existir una administración

- Técnica
- Comercial
- Financiera
- Seguridad
- Administrativa
- Contable

Funciones administrativas modelo del proceso administrativo
Fayol estipuló que dentro de la empresa deben existir ciertas etapas para poder desarrollar cualquier tipo de trabajo o actividad administrativa.

- **Prevención:** Examinar el futuro, calcular el porvenir y prepararlo por medio de un programa de acción.
- **Organización:** proveer a la empresa de todo lo que es útil para su funcionamiento.
- **Dirección:** hacer funcionar los planes y sacar el mejor partido posible de los agentes que componen la unidad de trabajo en interés de la empresa.
- **Control:** verificar los resultados y comprobar que todo ocurra conforme al programa establecido, las órdenes dadas y los principios admitidos.
- **Unidad de mando:** Cada empleado debe tener y recibir instrucciones sobre determinadas operaciones solo de una persona.

Teoría burocrática de Max Weber

Max Weber (1864-1920), 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 Proceso administrativo.

APORTACIONES

Weber proporciona 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 orientadas hacia la racionalidad y la eficacia.

- **Formación.** Le da carácter legal a las normas y reglamentos.
- **División de trabajo:** Cada miembro de la organización tiene un cargo o función definido previamente en busca de la eficacia.
- **Jerarquía:** Las líneas de autoridad están bien definidas cada cargo inferior debe estar bajo el control y supervisión de un nivel superior para garantizar la unidad del control.

Ventajas del modelo burocrático

Weber vio innumerables razones para explicar el auge de la burocracia frente a las demás formas asociadas.

Considero que comparar los mecanismos burocráticos con otras organizaciones es similar a comparar la producción de la máquina con otros modos no

mecanismos de producción. Para Weber las ventajas de la burocracia son.

- Racionalidad: Esta relacionada de forma directa con el logro de los objetivos de la organización.
- Precisión en la definición del cargo y la operación: por el conocimiento de los deberes.
- Rapidez en las decisiones: Si cada miembro de la organización conoce lo que debe hacerse.
- Unicidad de interpretación: Garantizada por la reglamentación específica y escrita.
- Uniformidad de rutinas y procedimientos.

Disfunciones de la burocracia

El comportamiento de las personas no siempre es previsible dentro del modelo burocrático de Weber, observe como se presentan consecuencias imprevistas que conducen a la eficacia y la imperfección.

- Impersonalidad. Misma que se observa en fase en las relaciones establecidas entre los miembros de la organización, porque se tratan como ocupantes de cargos y no como personas.
- Directrices convertidas en fines. Las normas y los reglamentos adquieren valor propio y dejan de ser medios para convertirse en objetivos absolutos, y a que el empleado se preocupa más por las reglas y los reglamentos de la organización que por su trabajo.
- Intimidación o riesgo: por lo que para preservar su esquema actual se opone a modificaciones de todo tipo.
- Resistencia a los cambios: Los empleados se sienten seguros al realizar tareas que dominan y cualquier cambio amenaza su estabilidad.

Teoría de las relaciones humanas

Elton Mayo (1890-1947). Esta teoría surgió como resultado de los experimentos realizados en la Planta Hawthorne de la Western Electric Company en Chicago. Las conclusiones del experimento administrativo que básicamente está enfocado en las tareas.

El experimento de Hawthorne

En el año de 1924 la academia nacional de ciencias de E.U. Inicio estudios para demostrar la influencia de la iluminación en el área de trabajo y su efecto en la productividad.

La actitud de los trabajadores corresponde a objetivos, necesidades y actitudes grupales y encuentra su expresión, actividad y desarrollo social dentro de las actividades productivas.

- La comunicación es un elemento esencial dentro de una organización.
- Se debe conocer previamente al individuo a fin de obtener un mejor aprovechamiento de sus capacidades para la organización.
- La organización informal crea sus propias creencias, actitudes y expectativas.

Parámetros del sistema

Los parámetros son los componentes que contiene un sistema y son.

- Entrada o insumo
- Salida o producto
- Procedimiento o transformador.
- Retroalimentación.

Teoría Neoclásica de Drucker

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.

- Características de la teoría neoclásica
- Énfasis en la práctica administrativa
- Énfasis en la flexibilidad en los principios generales de la administración
- Relevancia al enfoque del proceso administrativo.
- Ectecticismo
- Relevancia en la administración por objetivos

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 los mismos.