



ENSAYO

Nombre del alumno (a): José Rafael Hernández Guzmán

*Nombre del tema: Teorías de la calidad
enfermería*

Nombre de la Materia: Calidad en los servicios de enfermería

Nombre del profesor: Mariano Walberto Balcázar Velazco

Nombre de la Licenciatura: en Enfermería

Cuatrimestre: 8vo

)

INTRODUCCIÓN

Cuando pensamos en una empresa, normalmente imaginamos gente trabajando, produciendo cosas o brindando servicios, pero pocas veces nos detenemos a pensar en cómo está organizada esa empresa o qué hace que las personas trabajen de cierta forma. La verdad es que detrás del funcionamiento de cualquier organización hay ideas y teorías que han intentado explicar cómo mejorar el ambiente laboral, aumentar la productividad y hacer que el trabajo sea más eficiente. En este ensayo voy a hablar sobre tres teorías que han sido clave para entender cómo deben organizarse las empresas y cómo se debe tratar a los empleados: la teoría de la burocracia de Max Weber, la teoría de la motivación de Frederick Taylor y la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo.

Cada una de estas teorías tiene una forma distinta de ver a las personas dentro del lugar de trabajo. Weber, por ejemplo, pensaba que lo más importante era tener reglas claras, jerarquías bien definidas y una organización donde cada quien supiera exactamente lo que tenía que hacer. Para él, la burocracia no era algo negativo, sino una manera de lograr eficiencia y orden en las empresas. En cambio, Taylor creía que lo que realmente motivaba a los trabajadores era el dinero. Por eso, desarrolló una teoría donde el salario no debía ser fijo, sino que debía depender del esfuerzo y del rendimiento de cada persona. Según su idea, si una persona trabaja más y mejor, entonces debería ganar más, lo que a su vez la motivaría a seguir esforzándose. Por otro lado, Elton Mayo se enfocó más en la parte humana del trabajo. Él decía que no basta con tener reglas ni con ofrecer dinero: las personas también necesitan sentirse valoradas, tener buenas relaciones con sus compañeros y estar en un ambiente laboral positivo. Su teoría nació como una crítica a ver a los trabajadores como máquinas, y buscaba demostrar que el bienestar emocional también influye mucho en la productividad.

Aunque estas teorías fueron creadas hace varias décadas, muchas de sus ideas siguen vigentes hoy en día y todavía influyen en cómo se manejan las empresas modernas. A lo largo del ensayo voy a explicar cada una con más detalle, compararlas y ver cómo se pueden aplicar en la realidad de las empresas hoy en día.

TEORÍA MAX WEBER

La teoría burocrática fue desarrollada por el sociólogo alemán Max Weber, considerado uno de los grandes pioneros en el estudio de las organizaciones modernas. Su propuesta surgió como una respuesta a la necesidad de establecer estructuras organizacionales más racionales y eficientes, especialmente en un contexto de creciente industrialización y complejidad social. Weber no solo abordó el funcionamiento interno de las empresas, sino que también reflexionó sobre el papel de la burocracia dentro de las estructuras económicas y políticas de la sociedad.

Contrario al uso cotidiano que suele dar a la palabra "burocracia" una connotación negativa, Weber definió este término en un sentido técnico, refiriéndose a un modelo organizativo basado en normas claras, procedimientos estandarizados y jerarquías bien definidas. Para él, la burocracia representaba el sistema más eficiente y racional para lograr el control y la previsibilidad del comportamiento humano dentro de una organización.

Entre las principales características que propone el modelo burocrático destacan la formalización de las normas y reglamentos, la división del trabajo, la jerarquía organizacional, la impersonalidad en las decisiones y la contratación basada en competencias técnicas. Estas características permitían que cada individuo conociera con precisión sus funciones y responsabilidades, asegurando una mayor eficiencia operativa y reduciendo la posibilidad de conflictos o ambigüedades dentro del entorno laboral.

TEORÍA FREDERICK TAYLOR

La Teoría Administrativa Científica de Frederick W. Taylor, conocido como el "padre de la administración científica", se centró en mejorar la eficiencia laboral mediante la aplicación de métodos científicos. Taylor abogó por la planificación y estandarización de las tareas, eliminando la improvisación y los métodos empíricos. Propuso la selección científica de trabajadores según sus habilidades, con el fin de asignarles tareas específicas en las que fueran más aptos, y la supervisión funcional, donde se establecía un control estricto para garantizar que el trabajo se realizara conforme al plan.

Entre sus principios más destacados están el estudio de tiempos y movimientos, que busca eliminar los movimientos innecesarios, y el pago por destajo, incentivando a los trabajadores a aumentar su productividad a través de recompensas económicas. Aunque Taylor contribuyó significativamente a la eficiencia operativa, su enfoque fue criticado por ser excesivamente mecanicista, pues no consideraba adecuadamente las necesidades humanas de los trabajadores, lo que podía llevar a un ambiente laboral deshumanizado.

TEORÍA ELTON MAYO

La Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo surgió a partir de los experimentos realizados en la planta Hawthorne de la Western Electric Company entre 1927 y 1932. En un principio, se investigaba el impacto de la iluminación en la productividad, pero Mayo descubrió que factores como la atención social y las interacciones personales tenían un efecto mucho mayor. Los trabajadores mostraron un aumento en la productividad simplemente por sentirse observados y valorados. Esto reveló que las condiciones sociales y psicológicas influyen directamente en el rendimiento.

Mayo destacó la importancia de la comunicación en las organizaciones y señaló que las relaciones informales, como los grupos de trabajo, juegan un papel crucial en el éxito organizacional. Las empresas deben considerar a los empleados como seres sociales, con necesidades emocionales y psicológicas, no solo como recursos. También subrayó la importancia de conocer a los trabajadores para maximizar su potencial, y la retroalimentación continua es clave para ajustar las condiciones y mejorar el desempeño.

En resumen, esta teoría cambió la visión administrativa al centrarse en el bienestar y la motivación de los empleados, mostrando que las relaciones humanas y un ambiente social positivo son fundamentales para la productividad organizacional.

CONCLUSIÓN

En conclusión, las teorías administrativas han evolucionado a lo largo del tiempo para responder a las diversas necesidades de las organizaciones, pasando de un enfoque técnico y estructural a una visión más integradora que toma en cuenta las relaciones humanas, la motivación y el bienestar de los empleados como elementos esenciales para el éxito organizacional.

La teoría clásica, liderada por Frederick Taylor, se centró en la eficiencia operativa, la estructura jerárquica y los principios organizacionales, destacando la importancia de la planificación y el control. Sin embargo, a medida que surgieron nuevas perspectivas, la teoría de las relaciones humanas, impulsada por Elton Mayo, puso en evidencia que la productividad no solo depende de la organización del trabajo, sino también del bienestar y la satisfacción de los empleados, subrayando las necesidades sociales y emocionales en el entorno laboral. Por último, la teoría del comportamiento incorporó un enfoque más humano al considerar la motivación y las decisiones individuales como factores clave para el éxito organizacional, mostrando cómo los empleados pueden ser más productivos si se les reconoce como individuos con necesidades, deseos y habilidades.

En conjunto, estas teorías forman la base de enfoques administrativos más equilibrados que no solo priorizan la eficiencia, sino también la gestión de las personas, reconociendo que su bienestar y motivación son fundamentales para lograr un desarrollo organizacional sostenible y efectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-relaciones-humanas.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Mayo%2C%20los%20trabajadores%20se,y%20satisfacci%C3%B3n%20en%20el%20trabajo.>
- <https://www.studysmarter.es/resumenes/ciencias-empresariales/recursos-humanos/teoria-de-taylor/#:~:text=Frederick%20Taylor%20es%20el%20te%C3%B3rico,tareas%20y%20maximizar%20la%20eficacia.>
- <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-de-burocracia-weber>