



ENSAYO

Nombre del alumno (a): María Guadalupe Muñoz Rodríguez

Nombre del tema: Teorías De Calidad

Parcial: 2do.

Nombre de la Materia: Calidad En Los Servicios De Enfermería

Nombre del profesor: Mariano Walberto Balcázar Velazco

Nombre de la Licenciatura: Lic. Enfermería

Cuatrimestre: 8vo

Pichucalco, Chiapas a 26 de marzo 2025

Introducción

La calidad es una característica de los productos o servicios que permite calificarlos como excelentes, buenos o malos; es algo que ha estado presente a lo largo de la historia, pues el ser humano se ha ocupado por hacer las cosas de la mejor manera. Con el paso del tiempo se han presentados diversos autores estudiando el tema de las organizaciones y la administración, coincidiendo que el ser humano representa un clave para el buen desarrollo de ellas.

En este trabajo se analizará cada una de las teorías que se han estudiado por Max Weber y Karl Marx con su punto de vista la sociología; Frederick Taylor y Henry Fayol con la administración y Elton Mayo, Kurt Lewin y Douglas McGregor denominada la psicología social.

Desarrollo

Para entender el tema de Teorías de las Organizaciones comenzaremos por explicar que es una teoría y que es una organización, cuando nos referimos a una teoría de acuerdo con la (RAE, 2020) no dice que es una Serie de leyes que sirven para relacionar determinado orden de fenómenos.

Según (Rodríguez, 1996). La teoría de las organizaciones, ha tenido tres vertientes: la primera desarrollada por Max Weber y Karl Marx llamada la sociología; la segunda Frederick Taylor y Henry Fayol llamada la administración y la tercera por Elton Mayo, Kurt Lewin y Douglas McGregor denominada la psicología social.

También dentro de la teoría de las organizaciones Pfeffer, (2000) identifica y describe los que considera los cinco modelos de comportamiento más importantes de actos y decisiones en los estudios organizacionales: 1) el modelo económico; 2) el modelo social; 3) el modelo de racionalidad retrospectiva; 4) el modelo moral y 5) el modelo cognitivo o interpretativo.

Y por último nos dice Connolly (1993) identifica un grupo de conceptos contrapuestos entre sí, que constituyen puntos de intersección en la Teoría de la Organización y originan los siguientes debates para entender las interacciones en la misma: organismo estructura; constructivismo positivismo; local-global e

individualismo-colectivismo. Se han preguntado del ¿por qué surgen las teorías de las organizaciones? Muchos autores mencionas que las organizaciones siempre han sido la clave fundamental para el buen funcionamiento, y cuando un fenómeno sucede, puede cambiar el rumbo de ellas, ya que algunas no están preparadas para los cambios trascendente y esto ha ocasionado que se generen teorías que ayuden a las nuevas necesidades que oferten. Los fundamentos teóricos de los estudios de la organización se sustentan en un conjunto de aproximaciones que parten desde la tradicional teoría clásica de la administración.

Teoría Clásica de la Administración.

Los pioneros de esta teoría fueron, el estadounidense Frederick Winslow Taylor (1856 -1915) y el francés Henry Fayol (1841-1925) con la teoría de la administración científica y la teoría clásica de la administración. Iniciemos con La teoría clásica de la administración, llamada también corriente fayolista en honor a su creador Henry Fayol, se distinguió por su enfoque sistémico integral, es decir, sus estudios abarcaron todas las esferas de la empresa, ya que para Fayol era muy importante tanto vender como producir, financiarse como asegurar los bienes de una empresa. En fin, la organización y sus componentes se consideraban como un gran sistema interdependiente, como clientes internos.

La teoría clásica se centraba en definir la estructura para garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean éstas órganos (secciones, departamentos) o personas (ocupantes de cargos y ejecutantes de tareas). La tarea administrativa no debe ser una carga para las autoridades, sino más bien una responsabilidad compartida con los subordinados. Fayol creó escenarios propicios para la eficiencia administrativa y, por ende, para la generación de utilidades para la empresa. Estos escenarios estuvieron respaldados por un instrumento de investigación y aplicación de la práctica administrativa llamado proceso administrativo (prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar). (México, 2006). A esta teoría se le sumo llegada de Frederick W. Taylor con sus sistemas de mejoras en las máquinas y herramientas, el control de tiempos y movimientos de los obreros y el ofrecimiento de un estímulo –a destajo– a quienes se adaptarán a su

procedimiento, a la que se llamó Administración científica, que, dado el origen y la metodología de su aplicación, bien pudo llamarse Ingeniería Administrativa.

Las teorías “clásicas” de la organización (Weber, Fayol, Taylor, Ford), muestran como algo legitimado por la racionalidad misma, la sujeción del individuo (trabajador) al orden jerárquico y a las estructuras que instrumentalizan la asimetría en el reparto del poder. Ambas teorías se dice que no se tuvo en cuenta al ser humano concreto de las organizaciones con sus necesidades y motivaciones socio psicológicas por lo que para siglo diecinueve y principios del siglo veinte, durante la consolidación industrial, muchas empresas comenzaron a tener problemas por su crecimiento en tamaño, trabajadores, máquinas, costos, producción y el deterioro de la relación entre trabajadores y la dirección. Lo que orillo a muchas organizaciones en los puestos de gerentes y supervisores a generar ideas para una gestión eficiente, y donde toda propuesta para mejorar las condiciones era bien recibida.

Teoría de la Burocracia.

En palabras de Merton, la burocracia es una estructura de grupo destinada a llevar a cabo ciertas actividades que no pueden ser satisfactoriamente realizadas a base de criterios de grupo primario. La definición de Merton es central, en tanto establece que: una organización moderna como la burocracia, no podría funcionar bajo una intensa vida afectiva que reconozca las necesidades personales del individuo (Merton R., 2002).

El creador de esta teoría es el sociólogo Max Weber (1864 – 1920) nació en Erfurt, Alemania recibió preparación en derecho y economía, se distinguió por sus estudios sociológicos, que están impregnados de un esfuerzo por identificar las interrelaciones de todos los órdenes institucionales que constituyen una estructura social. El conocimiento de la sociedad es, para Weber, un conocimiento empírico y objetivo, por ello se le considera como uno de los mayores sociólogos del siglo XX, debido a varias razones: la primera es que su obra proporciona ejemplos del tipo de estudio laborioso sobre situaciones y procesos sociales concretos que deben constituir la base de toda la teoría sociológica, la segunda razón es porque

contribuyó a aclarar el importante papel de los valores de la vida social, al mismo tiempo que subraya la necesidad de mantener a la ciencia social libre de valores.

La "Organización racional", es el término acuñado por Weber como "tipo ideal" (Mouzelis, 1991), en él, la noción de burocracia se usa para designar una forma de organización dispositiva, orientada a la "eficiencia funcional".

Teoría De La Motivación De Maslow (1943)

con la finalidad de analizar el comportamiento humano en el trabajo, analizando ahora los factores psicológicos asociados al comportamiento individual, a partir de la observación del conflicto entre la satisfacción de los individuos y la estructura de la organización, utilizando el modelo de la 7S, Peters y Waterman. También la motivación del personal en una organización se consideraba como una estrategia el cual fue desarrollada por Porter – Lawler (1968).

Conclusión

Cada Teoría menciona puntos muy importantes de como en su momento se veía a la organización, resaltando al ser humano como una parte de ella, al inicio se creía que el hombre su función era ser como una máquina que tenía que cumplir con ciertos estándares para poder terminar una tarea, con el surgimiento de la escuela de comportamiento se puede ver que el papel del trabajador es visualizado desde otro punto. La parte Sociológica y Psicología han dado nuevas pautas para implementar nuevas estrategias y/o modelos en las organizaciones a fin de tener un equilibrio entre empresa y trabajador.

Bibliografía.

Mejía, V. J. (2020). Vigencia de la Teoría Burocrática de Max Weber y su relación con la. Simón Bolívar, Ecuador: Repositorio Institucional UASB-DIGITAL.

Mexico, U. A. (2006). <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>.
Obtenido de <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>

Ponce, A. R. (2004). Administración Moderna. (N. Editores, Ed.) Mexico, Mexico: Limusa.