



UDS

Mi Universidad

Ensayo

Nombre del alumno (a): Lourdes Alvarez Hernandez

Nombre del tema: técnicas y teorías de la calidad

Parcial: I I

Nombre de la Materia: calidad en los servicios

Nombre del profesor: Mariano Walberto Balcázar Velazco

Nombre de la Licenciatura: enfermería

Cuatrimestre: 8

Lugar y Fecha de elaboración

MAX WEBER

Maximilian weber (1864-1920). Fue filósofo. Economista, jurista, historiador, politólogo y sociólogo alemán. Weber inició el estudio sistemático de la burocracia. Desarrolló una serie de observaciones en relación a ella y configuró las condiciones que contribuyen a ella, con conceptos como la economía monetaria, el sistema capitalista, la revolución industrial, etc.

La teoría de la burocracia de Weber consiste en una forma de organización jerárquica del trabajo donde los funcionarios o trabajadores están especializados en su campo y funciones. Para Weber, la burocracia es un instrumento de dominación.

Weber establece las condiciones para que una persona con poder justifique su legitimidad; además, explica cómo, los sujetos sobre los que se ejerce tal poder son sometidos a él.

Además de legitimar el poder, para que sea posible el ejercicio del poder es necesario cierto grado de organización administrativa. La organización administrativa de tipo burocrático planteada por Weber proporcionará el más alto grado de eficacia en el trabajo y la organización el objetivo de tal organización será resolver los resolverlos problemas de la sociedad y por extensión de las empresas sociedad y por extensión de las empresas.

Frederick Winstlow Taylor

Frederick Winslow Taylor es conocido como el padre de la administración científica, también conocida como "taylorismo". Taylor creía que era función y responsabilidad de los gerentes de planta determinar la mejor manera de que el trabajador realizara su trabajo y proporcionar las herramientas y la capacitación adecuadas. También creía en la importancia de incentivar el rendimiento.

La teoría de la administración científica de Taylor, también conocida como teoría clásica de la administración, enfatiza la eficiencia. Sin embargo, según Taylor, los empleadores deberían recompensar a los trabajadores por una mayor productividad en lugar de regañarlos por cada pequeño error.

“El objetivo principal de la administración debe ser asegurar la máxima prosperidad para el empleador, junto con la máxima prosperidad para cada empleado”, escribió Taylor. “El término 'máxima prosperidad' se utiliza, en sentido amplio, para referirse no solo a grandes dividendos para la empresa o el propietario, sino al desarrollo de cada rama del negocio hasta su máximo nivel de excelencia, para que la prosperidad sea permanente”.

La teoría de Taylor se centra en cuatro principios. Los consideraba clave para aumentar la eficiencia de la empresa y lograr la máxima prosperidad, tanto para la empresa como para sus empleados:

1. Cada elemento del trabajo puede (y debe) tener una ciencia.
2. Los empleadores deben seleccionar, capacitar y desarrollar a los empleados utilizando un enfoque científico.
3. Los empleados y los empleadores deben colaborar.
4. Los empleadores deben dividir el trabajo y las responsabilidades entre los empleados.

Como se observa en el tercer principio, Taylor creía en la importancia de la colaboración en equipo. Se debe confiar en los empleados para que desempeñen sus funciones al máximo de sus capacidades; la responsabilidad de capacitar y optimizar los procesos recae en los gerentes.

La teoría de Taylor tenía objetivos claros:

- **Ciencia** , no regla general
- **Armonía** , no discordia
- **Cooperación** , no individualismo
- **Salida máxima** , en lugar de salida restringida
- **Desarrollo** de cada persona hacia su máxima eficiencia y prosperidad

“Uno de los aspectos más conocidos de la gestión científica es la práctica de los 'estudios de tiempos y movimientos', que incorpora el análisis minucioso de cada acción y movimiento involucrado en la ejecución de un trabajo, con el fin de encontrar oportunidades para la eficiencia”, declaró Matt Paese, vicepresidente sénior de perspectivas de liderazgo en Development Dimensions International (DDI), a business.com. “Estos estudios solían tener un impacto positivo en los trabajos con orientación física, pero se volvieron menos útiles para puestos más complejos que requerían mayor juicio y toma de decisiones.

Henri Fayol

Henri Fayol (1841-1925) De origen francés, considerado al igual que Taylor como uno de los fundadores de la administración, nació en Constantinopla y obtuvo el título de ingeniero de Minas en Francia. Publicó su obra Administración industrial y general en 1916. Identificó las principales actividades (o áreas funcionales) que, de acuerdo con su criterio, deberían existir en cualquier organización: técnicas, comerciales, financieras, seguridad, contabilidad y gerencia.

La teoría clásica de la administración hace énfasis en las **funciones básicas** que debe tener una organización para conseguir su eficiencia. En su libro que salió en 1916 expone un enfoque sintético y universal de la empresa, tratando temas como la concepción anatómica y estructural de una organización.

- División del trabajo
- Autoridad y responsabilidad
- Disciplina
- Unidad de mando
- Unidad de dirección
- Subordinación de intereses individuales al interés general
- Remuneración
- Centralización o descentralización

Fayol consideraba que la armonía y la unidad de los empleados eran una fuente de vitalidad para la empresa. Para ello, era importante establecer una jerarquización y orden que maximizara el potencial de la compañía.

Relevancia de la teoría

Algunos aspectos de la teoría de Fayol pueden considerarse obsoletos, pero otros principios siguen siendo relevantes para muchas empresas hoy en día.

George Elton Mayo

George Elton Mayo (1880-1949) Psicólogo, fue profesor de filosofía en Australia, en 1922 emigró a Estados Unidos donde realizó investigación en la industria. Su interés primordial se enfocaba en los efectos psicológicos que podían provocar las condiciones físicas del trabajo en relación con la productividad.

Elton Mayo es conocido por su teoría de las relaciones humanas, que se centra en la s
<gestión de personal y ayudó a las empresas a retener a sus empleados.

Basada en sus conocidos experimentos de Hawthorne, la teoría de gestión de RR.HH. de Mayo surgió de sus observaciones sobre los niveles de productividad de los empleados en diversas condiciones ambientales. Sus experimentos extrajeron diversas conclusiones sobre la verdadera fuente de la motivación de los empleados, sentando las bases para enfoques posteriores de trabajo en ds

1. **Normas elevadas y alta cohesión:** Este grupo tiene el mayor impacto positivo, se rige por estándares elevados y trabaja en conjunto para alcanzar sus objetivos.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- 1.-<https://www.business.com/articles/management-theory-of-elton-mayo/>
- 2.https://www.google.com/search?q=tecnicas+y+teorias+de+la+calidad+helton+mayo&sca_esv=aacbe558707d3f3e&ei=-mb4Z_HGPNi6kPIP4MSzwQM&oq=tecnicas+y+teorias+de+la+calidad+helton+m&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiKXRlY25pY2FzIHkgdGVvcmlhcyBkZSBsYSBjYWxpZGFkIGh1bHRvbiBtKglIADIHECEYoAEYCjIHECEYoAEYCKjCN1DYBFjEJ3ADeAGQAQCYAf0BoAHuDqoBBjAuMTMuMbgBACgBAPgBAZgCDKACmQvCAgoQABiwAxjWBBhHwglFECEYoAHCAgQQIRgVwglFECEYnwWYAwCIBgGQBgiSBwUzLjcuMqAHlWCyBwUwLjcuMrgH6wo&scient=gws-wiz-serp
- 3.https://www.google.com/search?q=max+webwr+teoria+de+la+calidad&oq=ma&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqBggBEEUYOzIGCAAQRrg5MgYIARBFgDsYDQgCEAAYgwEYsQMYgAQyDQgDEAAYgwEYsQMY
4.
https://www.google.com/search?q=fayol&sca_esv=a3f937428333938a&ei=spD4Z_ubDoXgkPIpm7OvwAk&gs_ssp=eJzj4tTP1TcwLs4xTDFg9GJNS6zMz