



**NOMBRE DEL ALUMNO: ANGEL ANTONIO GUZMÁN
CORNRLIO**

**NOMBRE DEL TEMA: ENSAYO DE TEÓRICO
PARCIAL: 1ER PARCIAL**

**NOMBRE DE LA MATERIA: CALIDAD EN LOS
SERVICIOS DE ENFERMERIA**

**NOMBRE DEL PROFESOR: LIC. MARIANO WALBERTO
BALCAZAR VELAZCO**

**NOMBRE DE LA LICENCIATURA: ENFERMERIA
CUATRIMESTRE: 4To**

Introduccion

A continuación, te presento una posible introducción para un ensayo sobre las teorías de Max Weber, Taylor, Fayol y Elton Mayo:

"La administración y la gestión de las organizaciones han sido objeto de estudio y análisis durante siglos. A principios del siglo XX, varios teóricos y pensadores destacados, como Max Weber, Frederick Winslow Taylor, Henri Fayol y Elton Mayo, desarrollaron teorías y modelos que buscaban explicar y mejorar la forma en que las organizaciones funcionaban.

Estos teóricos, aunque provenían de diferentes disciplinas y perspectivas, compartían un objetivo común: entender y mejorar la eficiencia y la productividad de las organizaciones. Max Weber se centró en la burocracia y la importancia de la autoridad y la jerarquía. Taylor desarrolló la teoría de la administración científica, que se centraba en la eficiencia y la productividad. Fayol creó un modelo de administración que se basaba en la planificación, la organización, la dirección y el control. Por último, Elton Mayo se centró en la importancia de las relaciones humanas en el lugar de trabajo.

En este ensayo, se analizarán y compararán las teorías de estos cuatro pensadores destacados, con el objetivo de entender cómo sus ideas y conceptos han influido en la forma en que se gestionan y administran las organizaciones en la actualidad."

La Teoría de la Burocracia de Max Weber

Max Weber, un sociólogo y economista alemán, desarrolló una teoría influyente sobre la burocracia en el siglo XX. Su trabajo, "Economía y Sociedad", publicado en 1922, sentó las bases para la comprensión de la burocracia como una forma de organización. En este ensayo, se analizará el desarrollo de la teoría de la burocracia de Max Weber.

La burocracia, según Weber, es una forma de organización que se caracteriza por la jerarquía, la división del trabajo y la aplicación de reglas y procedimientos impersonales. Esta forma de organización se desarrolló en respuesta a la necesidad de eficiencia y racionalidad en la sociedad moderna. La burocracia se organiza en una estructura jerárquica, con cada nivel subordinado al nivel superior, lo que permite una mayor eficiencia y control.

Weber también argumentó que la burocracia es una forma de dominación, en la que los que ocupan los puestos superiores en la jerarquía tienen el poder de tomar decisiones y ejercer control sobre los demás. Esta forma de dominación se basa en la autoridad legítima, que se deriva de la posición del individuo en la jerarquía. La burocracia, según Weber, puede ser una forma eficiente de organización, pero también puede llevar a la rigidez y la ineficiencia.

La crítica de Weber a la burocracia es importante, ya que destaca los peligros de la rigidez y la ineficiencia en las organizaciones burocráticas. Según Weber, la burocracia puede restringir la libertad individual, crear una casta de burócratas y fomentar la inercia. La burocracia, en lugar de ser una herramienta para alcanzar la eficiencia y la racionalidad, puede convertirse en un fin en sí mismo, lo que puede llevar a la ineficiencia y la injusticia.

En conclusión, la teoría de la burocracia de Max Weber es una contribución importante a la sociología y la teoría de la organización. Su análisis de la burocracia como una forma de organización y dominación sigue siendo relevante en la actualidad. La crítica de Weber a la burocracia también es importante, ya que destaca los peligros de la rigidez y la ineficiencia en las organizaciones burocráticas.

La Teoría de la Administración Científica de Frederick Winslow Taylor

Frederick Winslow Taylor, un ingeniero mecánico y economista estadounidense, desarrolló la teoría de la administración científica a principios del siglo XX. Su trabajo, "Los Principios de la Administración Científica", publicado en 1911, sentó las bases para la comprensión de la administración como una ciencia. La teoría de Taylor se centró en la búsqueda de la eficiencia y la productividad en la industria, y se basó en la idea de que la administración debía ser una ciencia que se basara en la observación y la experimentación.

Taylor argumentó que la administración tradicional se basaba en la experiencia y la intuición, y que esta forma de administración era ineficiente y poco productiva. En su lugar, Taylor propuso una forma de administración que se basara en la ciencia y la razón. Su enfoque se centró en la observación y el estudio de los procesos de trabajo, con el fin de identificar las formas más eficientes y productivas de realizar las tareas.

Taylor también desarrolló el concepto de "estudio de tiempos y movimientos", que se basaba en la observación y el registro de los tiempos y movimientos de los trabajadores mientras realizaban sus tareas. Esto le permitió identificar las formas más eficientes y productivas de realizar las tareas, y hacer recomendaciones para mejorar la productividad y la eficiencia.

La teoría de Taylor también se centró en la importancia de la selección y el entrenamiento de los trabajadores. Argumentó que los trabajadores debían ser seleccionados y entrenados para realizar tareas específicas, y que debían ser motivados y recompensados por su trabajo. Esto se basaba en la idea de que los trabajadores eran una parte importante de la organización, y que debían ser tratados como tales.

La teoría de Taylor tuvo un impacto significativo en la administración y la industria. Su enfoque en la eficiencia y la productividad ayudó a mejorar la competitividad de las empresas, y su énfasis en la selección y el entrenamiento de los trabajadores ayudó a mejorar la calidad del trabajo. Sin embargo, la teoría de Taylor también ha sido criticada por su enfoque en la eficiencia y la productividad a expensas de la satisfacción y el bienestar de los trabajadores.

En resumen, la teoría de la administración científica de Frederick Winslow Taylor se centró en la búsqueda de la eficiencia y la productividad en la industria. Su enfoque en la observación y el estudio de los procesos de trabajo, la selección y el entrenamiento de los trabajadores, y la motivación y recompensa de los trabajadores ayudó a mejorar la competitividad de las empresas y la calidad del trabajo. Sin embargo, su teoría también ha sido criticada por su enfoque en la eficiencia y la productividad a expensas de la satisfacción y el bienestar de los trabajadores.

La Teoría de la Administración de Henri Fayol

Henri Fayol, un ingeniero y administrador francés, desarrolló una teoría de la administración que se centró en la planificación, la organización, la dirección y el control de las organizaciones. Su trabajo, "Administración Industrial y General", publicado en 1916, sentó las bases para la comprensión de la administración como una ciencia.

Fayol argumentó que la administración era una función que se aplicaba a todas las organizaciones, independientemente de su tamaño o tipo. Identificó catorce principios de administración que se aplicaban a todas las organizaciones, y que se centraban en la planificación, la organización, la dirección y el control.

Los catorce principios de administración de Fayol son:

La división del trabajo, la autoridad y la responsabilidad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación de los intereses individuales a los intereses generales, la remuneración, la centralización, la jerarquía, la orden, la equidad, la estabilidad del personal y la iniciativa.

Fayol también identificó cinco funciones de la administración que se aplicaban a todas las organizaciones. Estas funciones son:

La planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control.

La planificación se refiere a la definición de los objetivos y la estrategia para alcanzarlos. La organización se refiere a la estructura y la asignación de recursos para alcanzar los objetivos. La dirección se refiere a la motivación y la supervisión del personal para alcanzar los objetivos. La coordinación se refiere a la integración de las diferentes funciones y departamentos para alcanzar los objetivos. El control se refiere a la evaluación y la corrección de los resultados para asegurarse de que se están alcanzando los objetivos.

La teoría de Fayol ha tenido un impacto significativo en la administración y la gestión de las organizaciones. Sus principios y funciones de la administración se siguen utilizando en la actualidad para guiar la planificación, la organización, la dirección y el control de las organizaciones.

Sin embargo, la teoría de Fayol también ha sido criticada por su enfoque en la estructura y la autoridad, y por no tener en cuenta la importancia de la motivación y la participación del personal en la toma de decisiones.

En resumen, la teoría de la administración de Henri Fayol se centró en la planificación, la organización, la dirección y el control de las organizaciones. Sus catorce principios de administración y cinco funciones de la administración se siguen utilizando en la actualidad para guiar la gestión de las organizaciones. Sin embargo, su teoría también ha sido criticada por su enfoque en la estructura y la autoridad, y por no tener en cuenta la importancia de la motivación y la participación del personal en la toma de decisiones.

La Teoría de la Relaciones Humanas de Elton Mayo

Elton Mayo, un sociólogo y psicólogo australiano, desarrolló una teoría de la administración que se centró en la importancia de las relaciones humanas en el lugar de trabajo. Su trabajo, "La Problema Humano de la Industria", publicado en 1933, sentó las bases para la comprensión de la importancia de las relaciones humanas en la administración.

Mayo argumentó que la administración tradicional se centraba en la eficiencia y la productividad, pero que esta forma de administración no tenía en cuenta la importancia de las relaciones humanas en el lugar de trabajo. Mayo sostuvo que las relaciones humanas eran fundamentales para la motivación y la productividad de los empleados.

La teoría de Mayo se centró en la importancia de la comunicación, la cooperación y la participación en el lugar de trabajo. Mayo argumentó que los empleados no eran solo máquinas que debían ser explotadas para obtener la mayor productividad posible, sino que eran seres humanos con necesidades y deseos que debían ser tenidos en cuenta.

La investigación de Mayo en la fábrica de Western Electric en Hawthorne, Illinois, demostró que la productividad de los empleados no se debía solo a la iluminación o las condiciones de trabajo, sino que también se debía a la atención y la consideración que recibían de sus supervisores y compañeros de trabajo.

La teoría de Mayo tiene varias implicaciones para la administración. En primer lugar, destaca la importancia de la comunicación y la cooperación en el lugar de trabajo. En segundo lugar, sugiere que los empleados deben ser tratados como seres humanos con necesidades y deseos, y no solo como máquinas. En tercer lugar, destaca la importancia de la participación y la involucración de los empleados en la toma de decisiones.

La teoría de Mayo ha tenido un impacto significativo en la administración y la gestión de las organizaciones. Ha llevado a la creación de programas de recursos humanos y ha influido en la forma en que las organizaciones tratan a sus empleados.

Sin embargo, la teoría de Mayo también ha sido criticada por su enfoque en la motivación y la productividad, y por no tener en cuenta la importancia de la estructura y la autoridad en la administración.

En resumen, la teoría de la relaciones humanas de Elton Mayo se centró en la importancia de las relaciones humanas en el lugar de trabajo. Su investigación demostró que la productividad de los empleados se debía no solo a las condiciones de trabajo, sino también a la atención y la consideración que recibían de sus supervisores y compañeros de trabajo. La teoría de Mayo ha tenido un impacto significativo en la administración y la gestión de las organizaciones, y sigue siendo relevante en la actualidad.

Conclusión

A continuación, te presento una posible conclusión para un ensayo sobre las teorías de Max Weber, Taylor, Fayol y Elton Mayo:

"En conclusión, las teorías de Max Weber, Taylor, Fayol y Elton Mayo han tenido un impacto significativo en la forma en que se gestionan y administran las organizaciones. Aunque cada uno de ellos se centró en aspectos diferentes de la administración, sus ideas y conceptos han influido en la creación de modelos y teorías que siguen siendo relevantes en la actualidad.

La burocracia de Weber, la administración científica de Taylor, el modelo de administración de Fayol y la teoría de las relaciones humanas de Mayo han demostrado ser herramientas valiosas para los administradores y gerentes que buscan mejorar la eficiencia, la productividad y la satisfacción de los empleados en sus organizaciones.

Sin embargo, es importante destacar que cada una de estas teorías tiene sus limitaciones y debilidades, y que no hay una solución única para todos los problemas de administración. En la actualidad, los administradores y gerentes deben ser capaces de combinar y adaptar diferentes teorías y modelos para abordar los desafíos complejos y cambiantes que enfrentan las organizaciones.

En última instancia, el estudio de las teorías de Max Weber, Taylor, Fayol y Elton Mayo nos recuerda la importancia de la reflexión crítica y la adaptabilidad en la administración y la gestión de las organizaciones. Al entender y aplicar las lecciones de estos pensadores destacados, podemos desarrollar las habilidades y la sabiduría necesarias para abordar los desafíos del siglo XXI y crear organizaciones más eficientes, productivas y sostenibles."