



Nombre de la alumna: Alejandra cruz Pérez

*Nombre del tema: técnicas y
teorías de la calidad.*

componentes Parcial: 2

Nombre de la Materia:

Nombre del profesor: mariano wualberto
Balcázar

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 8

La teoría de Taylor, también conocida como administración científica, es un modelo que busca mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones. Fue desarrollada por el ingeniero estadounidense Frederick Winslow Taylor (1856-1915)

Principios de la teoría de Taylor:

- Dividir el trabajo en tareas simples y repetibles
- Cronometrar las tareas para encontrar la forma más eficiente de realizarlas
- Capacitar a los empleados para realizar las tareas individuales
- Seleccionar a los trabajadores de acuerdo con sus habilidades
- Establecer normas y procedimientos para mejorar la productividad
- Establecer métodos de trabajo estandarizados

Objetivos de la teoría de Taylor: Aumentar la productividad y la prosperidad, Reducir los costes, Mejorar la eficiencia operacional, Optimizar el trabajo, Aumentar la remuneración y la formación profesional de los obreros

Taylor consideraba que la optimización del trabajo se traducía en productividad y eficiencia, y no en obligar a los trabajadores a trabajar duro.

- Estudio científico del trabajo. ...
- Selección y capacitación científica del personal. ...
- Cooperación entre dirección y trabajadores. ...
- Responsabilidad y reparto justo del trabajo.

Teoría de la burocracia de Weber

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 problemas de la sociedad, y por extensión los de la empresa.

Como características positivas de su teoría de la burocracia versus otros tipos de organización del trabajo, Weber defiende que esta es: precisa, rápida y uniforme, entre otras. Además, destaca que su organización ahorra costos objetivos y personales.

técnicas y teorías de la calidad.

Max Weber, sociólogo alemán, desarrolló técnicas de análisis e interpretación que incluyen la teoría comprensiva, la interpretación causal y la clasificación de tipos de autoridad

Teoría comprensiva

- La conducta humana está determinada por la imitación y el antagonismo hacia los demás, pero también por factores individuales.
-
- El método weberiano busca comprender, interpretar y explicar causalmente al individuo histórico.

Clasificación de tipos de autoridad

- La autoridad tradicional se basa en el respeto a los valores tradicionales.
- La autoridad carismática se basa en las cualidades excepcionales de una persona.
- La autoridad legal se basa en el poder de un derecho abstracto, impersonal y racional.
- La autoridad racional se puede ejercer por convicción o por inquietud ante la eficacia

Weber también es conocido por su tesis de que la ética protestante contribuyó al éxito económico de los grupos protestantes en las primeras etapas del capitalismo europeo.

La teoría de Fayol, también conocida como la teoría clásica de la administración, es un modelo que define las funciones básicas de una organización para que sea eficiente. Fue desarrollada por Henri Fayol a principios del siglo XX.

Características de la teoría de Fayol

- Se enfoca en las funciones básicas de la organización: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar
-
- Establece 14 principios de administración
-
- Propone que la administración es una función que se reparte entre la cabeza y los miembros de la organización
-
- Considera que la administración debe enseñarse en las escuelas y universidades
-
- Propone que la organización debe pronosticar situaciones futuras y elaborar planes para enfrentarlas
-

Algunos principios de la teoría de Fayol

- División del trabajo
- Autoridad y responsabilidad
- Disciplina
- Unidad de mando
- Unidad de dirección
- Subordinación de intereses individuales a los generales
- Remuneración
- Centralización
- Jerarquía
- Orden

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

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 que coordinó Elton Mayo, iniciado en 1927 y terminado en 1932, cambiaron el pensamiento administrativo que hasta entonces estaba enfocado en las tareas sin tomar en cuenta a las personas.

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 equipo y dinámicas de grupo.

La teoría de gestión de Mayo establece que los empleados están motivados mucho más por factores relacionales, como la atención y la camaradería, que por recompensas monetarias, o por factores ambientales, como la iluminación, la humedad y más.

Mayo desarrolló una matriz para ilustrar la probabilidad de éxito de un equipo determinado. Esta matriz demuestra el papel que desempeñan las diferentes combinaciones de normas y cohesión grupal en la eficacia del equipo

1. Normas bajas y poca cohesión: este grupo es ineficaz y tiene un impacto mínimo ya que ninguno de sus miembros está motivado para sobresalir.
2. Normas bajas y alta cohesión: Este grupo tiene un impacto negativo, ya que sus miembros fomentan comportamientos negativos. En un entorno laboral típico, un ejemplo sería un grupo que chismorrea y lucha activamente contra la gerencia. En otras palabras, un grupo con mucha camaradería y poca estructura.
3. Normas estrictas y poca cohesión: Este grupo tiene un bajo impacto positivo gracias a los logros individuales de sus miembros. Cada empleado debe mantener un alto nivel de trabajo, pero no coopera como parte de un equipo.
4. 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.