



*Nombre del Alumno: ARACELI LOPEZ PEREZ*

*Nombre del tema: TECNICAS DE MAX WEBER, TAYLOR FAYOL,  
ELTON MAYO.*

*Nombre de la Materia: CALIDAD EN LOS SERVICION DE  
ENFERMERIA*

*Nombre del profesor: MARIANO WALBERTO BALCAZAR VELAZCO*

*Nombre de la Licenciatura: ENFERMERIA*

*Cuatrimestre: 8vo CUATRIMESTRE*



**Maximilian Karl Emil Weber**, mejor conocido como **Max Weber**, tratadista alemán que vivió entre los años 1864 y 1920, reconocido en el mundo por sus aportes como economista, sociólogo, historiador, jurista y politólogo; se le atribuye ser uno de los fundadores de los estudios modernos relacionados con la Sociología y la Administración Pública, desde un enfoque estructuralista. El autor hizo importantes análisis y estudios en momentos en que la administración científica se encontraba en pleno desarrollo y se empezaba a reconocer la teoría científica aplicada a la administración, como metodología dirigida a lograr los niveles máximos de productividad en las organizaciones.

**Max Weber** concibió la burocracia como un tipo de poder que se ejerce desde el Estado, y que está llamado, desde el punto de vista técnico, a lograr el grado más alto de eficiencia, en tanto es el medio formal y racional capaz de aportar mecanismos eficaces de control de la gestión administrativa. Esta hace posible que se puedan planificar y cumplir los resultados de la organización, toda vez que es estable, precisa y disciplinada en la ejecución de las tareas y los procesos administrativos.

Si bien es cierto que muchos de los postulados de la teoría de la burocracia hoy están en revisión, como consecuencia de los cambios que ha experimentado y experimentan la sociedad, el Estado y la Administración Pública, especialmente lo relativo a la formalidad rígida, resulta también cierto que, en sentido general, la misma sigue vigente, solo se requieren ajustes en función de las nuevas realidades, tomando en cuenta los elementos y criterios de flexibilización, que se hacen necesarios en los actuales contextos administrativos; se precisa, además, de colocar al ciudadano en el centro de toda actividad administrativa. Es precisamente esto lo que procuran hacer los tratadistas que sostienen las tesis del neoweberianismo. No debemos engañarnos, el problema no ha sido la teoría de la burocracia, el problema ha sido la forma en que ha sido interpretado y aplicado el modelo, o, también, la falta de aplicación del modelo. Si contáramos con verdaderos burócratas, los que responden al modelo diseñado por **Weber**, sin duda contáramos también con instituciones públicas más sólidas, eficientes y confiables, y con menos corrupción administrativa.

La técnica de Max Weber se basa en la teoría de la burocracia, que propone una organización social jerarquizada y formalizada. Weber consideraba que la burocracia era la forma más eficiente de administrar una organización.

Características de la burocracia de Weber

- Estructura jerárquica:** La organización se divide en rangos o niveles.
- División del trabajo:** Las tareas se reparten según las competencias y especialidades de los empleados.
- Reglas y regulaciones:** Se establecen normas claras y uniformes para que todos los empleados sepan qué se espera de ellos.
- Impersonalidad:** Las relaciones entre empleados son exclusivamente profesionales.
- Ascenso basado en logros:** Los ascensos se basan en la experiencia, las cualificaciones técnicas y los logros.

Ventajas de la burocracia

- Garantiza la eficiencia organizacional y la eficacia económica.
- Promueve la uniformidad y el funcionamiento fluido de la organización.
- Previene el favoritismo, el nepotismo y la influencia política.

Importancia de la burocracia

Weber consideraba que todas las grandes organizaciones debían utilizar la burocracia.

Frederick Taylor es el teórico clave que desarrolló la teoría de la gestión científica de Taylor, también conocida como teoría de la motivación de Taylor. Se centra en analizar los flujos de trabajo para encontrar la mejor forma de realizar las tareas y maximizar la eficacia. El estudio científico para encontrar el mejor método se denomina "estudio de tiempo y movimiento".

Las técnicas de Taylor son un conjunto de principios de gestión empresarial que se basan en la división del trabajo y la especialización de los trabajadores. El objetivo es aumentar la productividad.

Técnicas de Taylor

•**Sistema de salario diferencial por destajo**

•Los trabajadores que superan los estándares establecidos reciben salarios más altos.

•**Descomposición de tareas**

•Los procesos de trabajo se descomponen en tareas individuales simples y repetibles.

•**Cronometraje**

•Se cronometran las tareas para encontrar la manera más eficiente de realizarlas.

•**Capacitación específica**

•Los empleados reciben capacitación específica para las tareas.

•**Producción en cadena**

•Se apuesta por una producción en cadena para maximizar la productividad de la mano de obra.

Otros principios de Taylor

•Estudio de tiempo y estándares de producción

•Supervisión funcional

•Estandarización de herramientas e instrumentos

•Planeación de tareas y cargos

•Incentivos de producción

•Diseño de la rutina de trabajo

Este sistema fue desarrollado por el ingeniero estadounidense Frederick Winslow

Taylor.

La técnica empleada por Taylor para distinguir entre trabajadores eficientes e ineficientes fue el Sistema de Salario Diferencial por Destajo . Con esta técnica, los salarios se determinan según un estándar establecido. Los trabajadores que superan los estándares establecidos reciben salarios más altos que aquellos con un rendimiento inferior.

**5 principios de la administración gerencial**

•Planificación. Un líder en la administración gerencial debe ser capaz de planificar adecuadamente sus actividades, así **como** desarrollar objetivos estratégicos para asegurar el logro de los objetivos planteados.

...

•Organización. ...

•Dirección. ...

•Coordinación. ...

•Control

Taylor cree que la eficiencia puede aumentarse infinitamente. Recomendó el estudio y el trabajo para mejorar la eficiencia. Ha dividido su estudio y trabajo en cuatro partes: Estudio del método: Se centra en encontrar la mejor manera de hacer un trabajo



Técnica de Taylor

Las técnicas de Fayol son las prácticas que se derivan de los principios de administración que propuso el teórico francés Henri Fayol. Estas técnicas se centran en las funciones básicas de una empresa para que sea eficiente.

Las funciones administrativas de Fayol

- Planear: Prever el futuro y trazar un plan de acción
- Organizar: Construir la estructura de la empresa, tanto material como social
- Dirigir: Guiar y orientar al personal
- Coordinar: Unir y armonizar los esfuerzos colectivos
- Controlar: Verificar que se cumplan las reglas y órdenes establecidas

Cómo aplicar las técnicas de Fayol

- Utilizar organigramas para planificar la estructura de la empresa
- Elegir bien a los dirigentes y asignar tareas a las personas adecuadas
- Coordinar bien al equipo de profesionales

La teoría de Fayol

- Se considera una teoría clásica de la administración
- Se enfoca en la concepción anatómica y estructural de una organización
- Se concibe la organización en términos formales y racionales
- Se enfatiza en esquemas lógicos y preestablecidos

Fayol desarrolló sus principios en su obra *Administración Industriales et Generale* de 1916.

¿Cuáles son las funciones técnicas según Fayol?

Fayol destaca que toda organización debe de cumplir con una serie de funciones básicas, que son las siguientes: Funciones técnicas. Son las funciones empresariales y primordiales de la empresa, ligadas a la producción de bienes y servicios, como las funciones productivas

Muchas empresas llevan su gestión siguiendo las pautas de los principios de Fayol, pero, ¿Qué son los principios de Fayol? se dividen en catorce y tienen como propósito englobar las cuatro funciones básicas de una empresa: planificación, organización, dirección y control.

Henri Fayol fue uno de los primeros teóricos en definir las funciones de la administración en su libro "*Administration Industrielle et Generale*" de 1916. Henri Fayol identificó 5 funciones de la administración, las cuales son: planificación, organización, dirección, coordinación y control

Esta corriente plantea que todas las organizaciones requieren de elementos y principios para fortalecer el cuerpo social y facilitar su funcionamiento. Se concibe la organización en términos formales y racionales, enfatizando en esquemas lógicos y preestablecidos



Elton Mayo, profesor de Harvard, desarrolló técnicas para mejorar la gestión de empleados a través de la teoría de las relaciones humanas. Sus técnicas se basaban en la idea de que las relaciones sociales y la comunicación abierta en el trabajo generan un ambiente más saludable y productivo.

Técnicas de Elton Mayo

- Interactuar con los empleados sobre asuntos personales
- Fomentar un ambiente de confianza y respeto
- Promover el trabajo en equipo y la cohesión
- Aplicar el método científico para estudiar a las personas en el trabajo

Experimento de Hawthorne

Mayo es conocido por sus estudios de Hawthorne, que se llevaron a cabo en la Western Electric Company, cerca de Chicago. En este experimento, Mayo y sus colaboradores estudiaron la relación entre las características ambientales y la productividad de los trabajadores.

Conclusiones de los estudios de Hawthorne

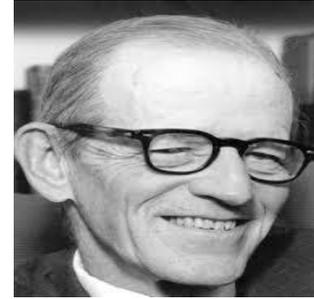
- La conducta y los sentimientos están estrechamente relacionados
- Las influencias del grupo afectan de manera significativa el comportamiento individual
- Las normas del grupo establecen la productividad individual del trabajador

¿Cuáles son las teorías de Elton Mayo?

La Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, también conocida como la Escuela de las Relaciones Humanas, es una corriente de pensamiento en el campo de la administración y la psicología organizacional que enfatiza la importancia de los aspectos sociales y emocionales en el lugar de trabajo

Aporte. Es sobre todo bien conocido por los estudios de Hawthorne Studies de la lógica del sentimiento de los trabajadores y la lógica del coste y la eficiencia de los directivos que podría conducir a conflictos dentro de las organizaciones.

Las conclusiones de Mayo fueron que la conducta y los sentimientos estaban relacionados muy de cerca, que las influencias del grupo afectaban de manera significativa el comportamiento individual, que las normas del grupo establecían la productividad individual del trabajador, y que el dinero era un factor menos .



## Referencias bibliográficas

[https://www.google.com/search?q=TECNICAS+DE+MAX+WEBER&sca\\_esv=8b98ab6cb8bf8b85&sxsrf=AHTn8zpNEsUfFdpEurr3FBFJu-](https://www.google.com/search?q=TECNICAS+DE+MAX+WEBER&sca_esv=8b98ab6cb8bf8b85&sxsrf=AHTn8zpNEsUfFdpEurr3FBFJu-)

[https://www.google.com/search?sca\\_esv=8b98ab6cb8bf8b85&sxsrf=AHTn8zrGE7DrWCztdfVyLdWN1uNv\\_YrGEw:1743384506518&q=TECNICAS+DE+fayol&source=Inms&fbs=ABzOT\\_](https://www.google.com/search?sca_esv=8b98ab6cb8bf8b85&sxsrf=AHTn8zrGE7DrWCztdfVyLdWN1uNv_YrGEw:1743384506518&q=TECNICAS+DE+fayol&source=Inms&fbs=ABzOT_)

[https://www.google.com/search?q=TECNICAS+DE+ELTON+MAYO&sca\\_esv=8b98ab6cb8bf8b85&biw=1366&bih=607&sxsrf=AHTn8zrBt1Oal\\_YT5bB23uA9bl\\_qtXZMnQ%3A1743384](https://www.google.com/search?q=TECNICAS+DE+ELTON+MAYO&sca_esv=8b98ab6cb8bf8b85&biw=1366&bih=607&sxsrf=AHTn8zrBt1Oal_YT5bB23uA9bl_qtXZMnQ%3A1743384)