

**Ensayo**

*Nombre del Alumno: Yesenia del Carmen Martínez Solorzano*

*Nombre del tema: Tcnicas y teorias de la calidad*

*Parcial : 1*

*Nombre de la Materia: Calidad en los servicios de enfermeria*

*Nombre del profesor: Mariano Walberto*

*Nombre de la Licenciatura: ENFERMERIA*

*Cuatrimestre: 8vo*

*Lugar y Fecha de elaboración*

**La teoría de la acción social según Max Weber**

Max Weber, destacado sociólogo alemán del siglo XX, es ampliamente reconocido por su contribución al desarrollo de las ciencias sociales, particularmente a través de su teoría de la acción social. Esta teoría establece que la sociología debe centrarse en comprender las acciones humanas desde las perspectivas subjetivas de los individuos y el contexto social en el que estas ocurren.

Weber propuso que la acción social se diferencia de un simple comportamiento porque está dotada de un sentido subjetivo, el cual está orientado hacia las acciones de otros. Identificó cuatro tipos ideales de acción social: la acción racional con arreglo a fines, la acción racional con arreglo a valores, la acción afectiva y la acción tradicional. Cada una de estas tipologías refleja diferentes motivaciones que guían el comportamiento humano.

Uno de los puntos clave de la teoría de Weber es su método de comprensión, conocido como "Verstehen". Este concepto implica interpretar y entender el significado que los individuos atribuyen a sus acciones, situando al investigador en los zapatos del actor social. Esto permite analizar fenómenos sociales de manera más profunda, trascendiendo estadísticas y datos cuantitativos.

La importancia de la teoría de Weber radica en su capacidad para explicar la complejidad de las interacciones humanas y cómo estas moldean las estructuras sociales. Además, su enfoque enfatiza la necesidad de considerar tanto las dimensiones individuales como las colectivas al estudiar los fenómenos sociales.

En conclusión, la teoría de la acción social de Max Weber no solo revolucionó la sociología, sino que también ofreció herramientas analíticas esenciales para comprender la dinámica entre el individuo y la sociedad. Su legado continúa siendo fundamental en el estudio de las ciencias sociales y en la interpretación de los desafíos contemporáneos.

**La teoría de la administración científica según Frederick Taylor**

Frederick Winslow Taylor, conocido como el padre de la administración científica, desarrolló una teoría que transformó la forma en que las organizaciones gestionaban su productividad a principios del siglo XX. Su enfoque se centraba en optimizar los procesos de trabajo mediante el análisis sistemático y la implementación de métodos estandarizados para maximizar la eficiencia y minimizar el desperdicio.

Taylor proponía que el éxito de una empresa dependía de la aplicación de principios científicos al trabajo manual. Esto se lograba a través de cuatro pilares fundamentales: la división del trabajo, la estandarización de las tareas, la selección científica de los trabajadores y la supervisión especializada. Estos principios buscaban eliminar la improvisación y sustituirla por técnicas basadas en observaciones meticulosas.

Entre sus contribuciones más destacadas se encuentra el concepto de "estudio de tiempos y movimientos", que permitía analizar los procesos laborales para identificar las formas más eficientes de realizar tareas. Asimismo, defendía la idea de motivar a los trabajadores mediante incentivos económicos, argumentando que esto mejoraba su rendimiento y aumentaba la productividad.

A pesar de sus beneficios, la teoría de Taylor también ha recibido críticas por su enfoque mecanicista. Algunos consideran que puede deshumanizar a los trabajadores al tratarlos como piezas de una máquina, reduciendo su autonomía y creatividad. Sin embargo, sus aportes marcaron un antes y un después en la administración, sentando las bases para el desarrollo de modernas teorías organizacionales.

En resumen, la teoría de Taylor es una pieza clave en la historia de la gestión empresarial. Su énfasis en la eficiencia y la productividad sigue siendo relevante en el mundo contemporáneo, aunque complementado por enfoques que valoran más la dimensión humana en el trabajo

**La teoría de la administración clásica según Henri Fayol**

Henri Fayol, un ingeniero y teórico francés, es reconocido como uno de los pioneros en el campo de la administración. Su teoría de la administración clásica, desarrollada a principios del siglo XX, sentó las bases para el estudio y la práctica de la gestión empresarial moderna. Fayol abordó la administración como una disciplina científica, centrada en la organización y el liderazgo eficiente dentro de las empresas.

La contribución más emblemática de Fayol fue la formulación de los catorce principios de administración, que incluyen aspectos como la división del trabajo, la autoridad, la disciplina, la unidad de mando y la unidad de dirección. Estos principios proporcionaban un marco estructurado para la gestión organizacional, destinado a mejorar la eficiencia y la productividad en el trabajo.

Además, Fayol identificó cinco funciones principales de la administración: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estas funciones, conocidas como el "proceso administrativo", representan un enfoque sistemático para dirigir y manejar recursos, tanto humanos como materiales, en cualquier organización.

Aunque su teoría ha sido fundamental en el desarrollo de la gestión, algunos críticos argumentan que su enfoque se centra demasiado en las estructuras jerárquicas y no aborda suficientemente aspectos como la flexibilidad y la participación de los empleados en la toma de decisiones. Sin embargo, su trabajo sigue siendo una referencia clave, especialmente en organizaciones tradicionales y en procesos de planificación estratégica.

En conclusión, la teoría de Henri Fayol ha dejado un impacto duradero en el campo de la administración. Sus principios y funciones continúan siendo herramientas valiosas para comprender y mejorar la gestión en contextos empresariales, adaptándose constantemente a las demandas cambiantes del mundo moderno

**La teoría de las relaciones humanas según Elton Mayo**

Elton Mayo, sociólogo y psicólogo industrial australiano, es conocido por desarrollar la teoría de las relaciones humanas, un enfoque revolucionario en la administración y gestión empresarial que surgió a mediados del siglo XX. Sus ideas marcaron un cambio significativo, alejándose de los modelos mecanicistas de gestión y enfocándose en las dinámicas sociales y emocionales dentro del lugar de trabajo.

La teoría de Mayo se originó a partir de los famosos experimentos de Hawthorne, llevados a cabo en la planta Western Electric de Chicago entre 1924 y 1932. Estos estudios demostraron que los factores sociales, como la comunicación, el reconocimiento y el sentido de pertenencia, eran más determinantes para la productividad de los trabajadores que las condiciones físicas o económicas. Mayo concluyó que los empleados no son meramente engranajes en una máquina productiva, sino seres humanos con necesidades psicológicas y sociales que deben ser atendidas.

Entre los hallazgos clave de Mayo se encuentra la importancia de los grupos informales en el lugar de trabajo. Descubrió que las relaciones interpersonales, el liderazgo efectivo y la motivación desempeñan un papel fundamental en el desempeño de los empleados. Su teoría enfatizó la necesidad de una comunicación abierta, el fomento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la creación de un entorno laboral que valore las emociones y el bienestar del individuo.

Aunque su enfoque fue pionero y aún tiene relevancia, la teoría de Mayo también ha sido objeto de críticas, especialmente por su aparente simplificación de los problemas laborales y su énfasis en la armonía, a veces a expensas de cuestiones estructurales como la desigualdad en el poder y los conflictos organizacionales.

En resumen, la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo transformó la forma en que las organizaciones consideran a sus empleados, destacando la importancia del factor humano en la gestión empresarial. Su legado continúa influyendo en las prácticas modernas de liderazgo y en los esfuerzos por crear entornos laborales más inclusivos y colaborativos.