



Ensayo

Nombre del Alumno: Hannia Sugey López Gómez.

Nombre del tema: teorías y técnicas de calidad

Parcial: 2do parcial

Nombre de la Materia: calidad en los servicios de enfermería

Nombre del profesor: lic. Mariano Walberto Balcazar velazco

Nombre de la Licenciatura: LE. Enfermería.

Cuatrimestre: 8

TECNICAS Y TEORIAS DE CALIDAD

La calidad total es proceso de evolucion continua, asumido con verdadero compromiso y obsesion, que requiere de un sistema consistente desarrollado con pasion, y que atravez de su buen manejo continuo debe agregar valor en cada etapa del proceso, siendo sus fines satisfacer al cliente y obtener logros permanentes, lo cual eige medicion y luego mejoras continuas sin fin, asi como **MAX WEBER** que desarrolló diversas teorías, entre ellas la burocracia, la sociología comprensiva y la teoría del Estado. El Consideró a la burocracia era la forma más eficiente de administrar organizaciones complejas, como empresas, dependencias gubernamentales y la milicia, La concibió como una forma de gestión social que usaba la estructura jerárquica para clasificar a las personas en rangos o niveles, asi, Creía que la burocracia era un instrumento de dominación, tambien se Basó su teoría en el estudio de los sistemas de administración pública europeos continentales de su época. En su teoria de sociológica compresiva Creía que el método para comprender por qué las personas actúan como lo hacen es el Verstehen y Consideraba que la conducta de las personas está determinada en gran medida por la imitación o el antagonismo respecto de la conducta ajena, Consideraba que todo funcionamiento político se rige por el pragmatismo objetivo de la razón de Estado, con su teoria del estado Consideraba que es esencial a toda asociación política el recurso a la violencia de los medios coercitivos y asi Desarrolló una teoría sociológica que piensa los conceptos de dominación, derecho, validez y legitimidad desde la perspectiva externa de su relación con la sociedad.

LA TEORIA DE TAYLOR tambien fue conocida como administración científica, en su teoria tenia como principios dividir el trabajo en tareas simples y repetibles, conometrar las tareas para encontrar la forma mas eficiente de realizarlas asi como capacitar a los empleados para realizar las tareas individuales, taylor seleccionaba sus trabajadores de acuerdo a sus habilidades estableciendo normas y procedimientos para mejorar la productividad y asi establecer metodos de trabajo estandarizados, el objetivo de taylor era 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.

LA TEORIA DE FAYOL, es un modelo que define las funciones básicas de una organización para que sea eficiente, la teoría de Fayol se enfocaba en las funciones básicas de la organización que era planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar; de igual manera estableció 14 principios de administración, también propuso que la administración es una función que se reparte entre la cabeza y los miembros de la organización considerando que la administración se debe enseñar en las escuelas y universidades. Fayol tenía como principios la disciplina, autoridad y responsabilidad, centralización. Unidad de mando, etc, para así llegar a tener una buena administración con las funciones básicas de una organización logrando sus objetivos con eficiencia al máximo.

ELTON MAYO Y SU TEORIA, era un destacado psicólogo y sociólogo australiano, que se distingue como una figura clave en la psicología organizacional durante la década de 1930. La teoría de Elton Mayo enfatiza la necesidad de una comprensión más profunda del papel que juegan las emociones y los factores sociales en el comportamiento laboral. Al reconocer la importancia de elementos como el apoyo emocional y las interacciones humanas, Mayo abrió camino a estrategias de gestión que valoran el bienestar integral del empleado.

Esto ha conducido a una mayor humanización del trabajo, promoviendo prácticas que integran el desarrollo personal y profesional como ejes centrales de las organizaciones modernas. Su teoría invita a las empresas a revisar sus enfoques tradicionales, buscando un equilibrio entre la productividad y la satisfacción laboral, lo cual se traduce en un entorno de trabajo más alineado con las necesidades humanas. La Teoría de las Relaciones Humanas resalta que una comunicación abierta no solo mejora la comprensión, sino que también fortalece las relaciones entre los miembros del equipo. Al crear un espacio donde los empleados se sientan escuchados y comprendidos, se fomenta un ambiente propicio para la colaboración, la resolución de problemas y en última instancia, la mejora del rendimiento laboral.

Como podemos leer estas teorías están basadas cada una en diferentes autores ya que cada uno tenía una manera distinta de proponer y crear teorías hacia los temas dirigidos como son la administración, organizaciones y las emociones hacia sus empleados o personas trabajadoras de ciertas empresas, cada autor de las teorías tenía un objetivo respecto a su meta, temas muy certeros e interesantes ya que hasta el día de hoy se siguen algunos de los lineamientos de sus teorías, claro que con el paso del tiempo cada teoría es

modernizada pero con la misma eficiencia desde el principio, perdurando hasta el día de hoy con el mismo objetivo.

BIBLIOGRAFÍAS:

- **Mayo, E. (1945). The Social Problems of an Industrial Civilization. Routledge.**
- **Hogg, M. y Graham, V. (2010). Psicología social. Panamericana.**
- **Weber, M. (1993). Economía y sociedad. Madrid: S.L. Fondo de cultura económica de España.**