



LICENCIATURA EN ENFERMERÍA.

8°VO CUATRIMESTRE

PROYECCIÓN PROFESIONAL

TAREA SEMANA 8

E.L.E.: ALLYN GABRIELA FARFAN CÓRDOVA.

CATEDRÁTICO: VÍCTOR ANTONIO GONZÁLEZ SALAS

TAPACHULA, CHIAPAS DE CÓRDOVA Y ORDOÑEZ

17 – MARZO – 2022

CUESTIONARIO DEL CAPÍTULO 9.- MOTIVACIÓN

1. ¿Qué es la motivación?

La motivación es la presión interna surgida de una necesidad, también interna, que excita (vía electroquímica) las estructuras nerviosas, origina un estado de energía que impulsa al organismo a la actividad, e inicia, guía y mantiene la conducta hasta alcanzar una meta (objetivo o incentivo) o bloquear una respuesta.

2. Explique el significado de necesidad, impulso y recompensa.

- Una necesidad significa que la persona tiene una carencia interna, como hambre, inseguridad, soledad, etc. El organismo se caracteriza por buscar constantemente un estado de equilibrio, el cual se rompe cada vez que surge una necesidad, un estado interno que, cuando no es satisfecho, crea tensión e impulsa al individuo a reducirlo o atenuarlo. Se refiere a elementos sin los cuales no es posible la supervivencia o la calidad de vida.

- Impulsos, también se les llaman motivos, son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión. Es el estímulo dominante que lleva a poner en marcha una acción, mantenerla y dirigirla hacia una meta.

- Incentivos. Al final del ciclo de la motivación está el incentivo, definido como algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso. Alcanzar un incentivo tiende a restaurar el equilibrio fisiológico o psicológico y puede reducir o eliminar el impulso.

Es un tipo de reconocimiento al esfuerzo que se ha dado para lograr el objetivo y haberlo alcanzado exitosamente.

3. Comente cómo funciona el proceso de motivación.

1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.

2. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).

3. Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o el estrés.

4. Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.

5. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.

4. ¿Cuáles son las principales teorías del contenido de la motivación? ¿Qué tienen en común?

- Maslow: Teoría de la pirámide de necesidades
- Alderfer: Teoría ERC
- Herzberg: Teoría de los dos factores
- McClelland: Teoría de las necesidades adquiridas

Tienen en común las diferentes necesidades que presentan las personas en cada etapa de su vida y el como se desempeñan para llegar a los objetivos.

5. Explique la teoría de la pirámide de las necesidades.

La teoría de la pirámide de Maslow afirma que las acciones del ser humano nacen de una motivación innata a cubrir nuestras necesidades, las cuales se ordenan jerárquicamente dependiendo la importancia que tienen para nuestro bienestar.

6. ¿Cuáles son las necesidades de orden inferior y las de orden superior? ¿Cómo funcionan?

- Necesidades de orden inferior o primarias: como las fisiológicas y las de seguridad, éstas son satisfechas de forma externa (por medio de la remuneración, la permanencia en el empleo y las condiciones de trabajo).
- Necesidades de orden superior o secundarias: son las necesidades sociales, de estima y de realización personal, que el individuo satisface en su interior.

7. Explique la teoría ERG o ERC.

Se basa en las 5 necesidades de la pirámide de Maslow, Alderfer ajusta y resume estas necesidades a 3: Existencia, Relación y Crecimiento, esta teoría reconoce que las personas tienen múltiples necesidades en distintos momentos o etapas de su vida y se deben comprender los comportamientos para así poder motivarlos adecuadamente.

La teoría ERC propone que más de una necesidad puede estar activa al mismo tiempo, mientras que la pirámide de Maslow jerarquiza las necesidades, pues propone que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, se aspira a otras más complejas.

- La teoría ERC no se basa en una jerarquía en la que se deba satisfacer primero una necesidad básica o de orden bajo antes de concretarse una de orden más alto como explica Maslow.

8. Explique la teoría de los dos factores.

Es conocida como la teoría de motivación-higiene o teoría de los dos factores. Afirma que el rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de

satisfacción que experimentan en su ambiente laboral. Es importante destacar, que esta es una teoría que se basa en la motivación.

9. Explique la teoría de las necesidades aprendidas.

Se basa en tres tipos de necesidades: de afiliación, de logro, y de poder; las cuales son adquiridas en la cultura y se toman como fuente de motivación ya sea propia o de los compañeros de trabajo.

Postula que las personas adquieren tres necesidades o motivaciones importantes: de logro, de afiliación y de poder, mediante la interacción con su entorno social.

10. Compare las teorías del contenido de la motivación.

Todas se basan en las necesidades del ser humano, algunas consideran las necesidades de supervivencia, tomando en cuenta varias etapas de la vida mientras que otras son más enfocadas al campo laboral, en todas es importante la motivación porque de ahí parten los impulsos o incentivos para trazarnos una meta y de ello depende el poder lograrla.

11. ¿Cuáles son las principales teorías del proceso de motivación? ¿Qué tienen en común?

- Adams: Teoría de la equidad
- Locke: Teoría de la definición de objetivos
- Vroom: Teoría de las expectativas
- Porter y Lawler: Desempeño, satisfacción

Tienen en común la motivación y el deseo de alcanzar el objetivo, postulan que el tomar ciertas conductas o esfuerzos conlleva a una recompensa o el logro de los objetivos y así haber satisfecho sus necesidades.

12. Explique la teoría de la definición de los objetivos.

La teoría del establecimiento de metas u objetivos supone que las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas.

13. ¿Qué son la autoeficacia y la realimentación autogenerada?

- Autoeficacia o eficacia personal, es tener confianza en uno mismo y saber que se es capaz de realizar cualquier tarea que le encomienden.
- Realimentación autogenerada, son reglas o comportamientos que la persona tiene para si misma, cuando la persona es consciente de su comportamiento y lo analiza para mejorar en varios aspectos.

14. Explique la teoría de la equidad.

Se basa en la comparación. Un individuo tiende a compararse con gente determinada para valorar si el trato que recibe está siendo óptimo y aplica una valoración propia. El resultado de esta comparación puede ser positivo o negativo.

15. Explique la teoría de las expectativas.

Esta teoría señala que un individuo tiende a comportarse de una forma, teniendo en cuenta la recompensa o el resultado que conseguirá tras llevar a cabo su acción.

Propone que una persona decida comportarse o actuar irreverentemente de cierta manera porque están motivados para seleccionar un comportamiento específico sobre otros comportamientos debido a lo que esperan que sea el resultado de ese comportamiento seleccionado.

16. Explique el significado de expectativa, instrumentalidad y valencia y cómo aumentarlas.

- Expectativa: Es la creencia de que el esfuerzo los llevara a desempeñarse mejor.
- Instrumentalidad: Esto relaciona el desempeño dado con las recompensas deseadas.
- Valencia: La importancia que se le da a las recompensas, cada persona tiene una perspectiva diferente ya que no todas desean lo mismo.

17. Explique la teoría del refuerzo y las cuatro estrategias para modificar el comportamiento.

Es aquella que se centra en señalar que el comportamiento del ser humano está condicionado por los refuerzos, los estímulos que hacen que determinadas conductas se repitan o no. Por ejemplo, refuerzos positivos o negativos.

1. El refuerzo positivo sirve para aumentar la frecuencia o la intensidad del comportamiento deseable, al relacionarlo con efectos agradables. Dos ejemplos de refuerzo positivo son la aprobación de la actitud de un trabajador o la entrega de un premio económico por una buena sugerencia.
2. El refuerzo negativo sirve para aumentar la frecuencia o la intensidad del comportamiento deseable porque se procura evitar una consecuencia desagradable relacionada con un comportamiento indeseable. Un ejemplo de refuerzo negativo es la exigencia de que el trabajador deje de cometer una falta.
3. La sanción sirve para disminuir la frecuencia o para eliminar un comportamiento indeseable, por medio de la aplicación de una consecuencia desagradable que depende de que el comportamiento ocurra. El trabajador que llega tarde puede ser objeto de una reprimenda o puede perder el bono de puntualidad.
4. La extinción sirve para disminuir o eliminar un comportamiento indeseable, al anular sus posibles efectos agradables. La extinción no fomenta ni recompensa.

El gerente observa que un trabajador que comete una falta recibe la aprobación de sus colegas y les aconseja que dejen de alentar esa conducta

18. Explique el modelo integral de la motivación

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. No se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Idalberto Chiavenato. (2009). Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGRAW-HILL.