



Lic. enfermería

Proyección profesional

Lic. Víctor Antonio Gonzales salas

E.L.E. Andrea Guadalupe Ramírez Pérez

8° Cuatrimestre

Tapachula Chiapas

17 /03/2022

1.-Menciona brevemente cuál es el enfoque de la Escuela Neo-humano-relacionista.-.

R= Retomó los estudios de las relaciones y el comportamiento humano, en el ámbito organizacional, como factor clave para administrar las organizaciones con eficiencia y productividad adecuadas.

2.-Explica qué es motivación.

R= Es la manera de incitar un comportamiento, imbuirle energía, mantenerlo y dirigirlo, Las diferencias fisiológicas, psicológicas y ambientales entre las personas son factores importantes para explicar la motivación.

3. Menciona cuáles son los exponentes más destacados de esta escuela.

R= Son Maslow, Argyris, McClelland, Herzberg, McGregor, Strauss, Sayles y Likert.

4. Describe la jerarquía de las necesidades humanas propuesta por Abraham Maslow.

R= — Necesidades fisiológicas o biológicas,

— Necesidades de seguridad,

— Necesidades afectivas y sociales,

— Necesidades de autoestima y autorrealización.

5. Señala qué críticas pueden hacerse a la teoría de Maslow.

R= En suponer que las necesidades superiores deben ser satisfechas para poder alcanzar su potencial y autorrealizarse aunque no siempre es así no ha sido sostenida, quienes piensan que hay teorías que han quedado obsoleto.,

6. De acuerdo con Argyris, enumera los requerimientos saludables de la persona y lo que las organizaciones exigen a ésta:

R=

-Familia: Pide controlar la información, comportamiento limitado, atención errática y causal percibe solo el presente.

--Escuela: Al igual pide el control de la participación, exige una dependencia relativa, tener profundos intereses de desarrollo, considerar mayor perspectiva.

-Empresa: Formado por la participación, exige una dependencia absoluta, conducta pasiva, tener intereses personales, tener corta perspectiva mínima de un año, planes de trabajo semanales, los ejecutivos medios no ven más de tres meses adelante.

7. Describe la teoría dual de Herzberg, identificando las diferencias entre los factores motivadores y los higiénicos (saludables):

Factores motivadores: Producen satisfacción cuando aparecen y no producen insatisfacción cuando desaparecen, su existencia aumenta la satisfacción en el trabajo.

Factores higiénicos: Aquellos que no dan satisfacción permanente, pero producen insatisfacción cuando desaparecen, su existencia evita la insatisfacción.

8. Enuncia los factores que motivan según McClelland.

-Realización: Busca al alcanzar sus metas.

-Afiliación: Está interesado en establecer contactos cálidos.

- Poder: Tratan de influir sobre los demás.

9. Menciona las bases de la teoría de Douglas McGregor:

Su estudio se enfoca al comportamiento humano dentro de las organizaciones.

10. Describe los supuestos de la teoría "X".

-La gerencia es la única responsable de la organización de los elementos de una empresa productiva:

-Respecto a las personas, se deben encaminar sus esfuerzos, controlar sus acciones y la modificación de su conducta para ajustar a las necesidades de la organización.

11. Menciona las actitudes del supervisor que se orienta por la teoría "X".

-El trabajador es indolente por naturaleza.

-Carece de ambición, le desagrada la responsabilidad, prefiere que lo dirijan.

-Es intrínsecamente egocéntrico, diferente ante las necesidades organizativas.

Por naturaleza, es reacción al intercambio.

12. Señala qué resultados alcanza quien supervisa de acuerdo con el enfoque de la teoría "X".

La gente sería más disciplinada, En el mejor de los casos, se cumplirá con lo planeado. La aplicación de la resolución de los problemas tendrán una agilidad en tanto no haya pérdida de tiempo por discusión en grupos; la calidad de las decisiones depende de la calidad del jefe.

13. Explica los supuestos de la teoría "Y".

-Todos los colaboradores de una empresa son responsables de los resultados, y a hacerlos partícipes se autorrealizan, por lo que los resultados esperados serán mayores, por lo que los resultados esperados serán mayores.

-La autorrealización genera creatividad, fundamental en la empresa para que funcione bien y se expanda

-El ser humano tiene mucho talento y en la empresa solo se realiza una mínima parte de sus capacidades.

-El trabajo es natural en el ser humano y resulta divertido si así lo creamos como directivos – supervisores.

14. Menciona las actitudes que se derivan del enfoque de la teoría "Y".

-Se deben crear ambientes propicios para que los colaboradores contribuyan con todo su potencial a la organización.

-Se debe fomentar la toma de decisiones de sus colaboradores

-Permitir que sus colaboradores amplíen permanentemente su autodirección para enriquecer sus puestos.

-Ve colaboradores

-Hay que involucrar a la gente en la misión de servicio de la empresa hacia el usuario y/o cliente.

15. Enumera los resultados que se logran al supervisar con el enfoque de la teoría "Y".

-Habrá informalidades en ciertos comportamientos con el cumplimiento, por convicción, de una disciplina básica.

-Se puede mejorar la planeación de los resultados en tanto los colaboradores ayuden a resolver los problemas del sistema. La calidad de las decisiones depende de la calidad de las discusiones, de los debates para tomarlas y del facilitador o líder

-Los colaboradores de una empresa se autorrealizarán en la medida en que se cumplan los resultados.

16. Compara críticamente las teorías "X" y "Y".

R= Teoría X, los administradores tienen comportamientos autoritarios, dicta la manera en la que desea la realización del trabajo, marca el tiempo para el cumplimiento del objetivo y todo el trabajo es realizado sobre un ambiente de amenazas y tensión.

Teoría Y, los administradores promueven una dirección más participativa y ofrecen medios para que los funcionarios se sientan parte del ambiente laboral y puedan trabajar en un ambiente sin presión. Eso posibilita a los empleados alcanzar sus propios objetivos dentro de la organización, a la vez que cumplen los de la empresa.

17. Explica brevemente la teoría "Z" de Strauss y Sayles.

R= La Teoría Z asume que el trabajo forma parte de la vida personal del trabajador y que juega un papel principal en el trabajo, pues determina la calidad de vida, si se confía en el buen hacer del

trabajador, este se esforzará por cumplir los objetivos: la confianza fomenta el autocontrol y la superación.

18. Explica en qué consiste el modelo de liderazgo de Rensis Likert.

En las escalas de medición para medir el ambiente organizacional, Likert creó el liderómetro un conjunto de escalas para evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los empleados o colaboradores, según Likert, se determina un modelo para estudiar la conducta

19. Indica en qué aspectos organizacionales puede ser de utilidad el modelo de Likert

R= - Nos sirve principalmente para realizar mediciones y conocer sobre el grado de Conformidad de una persona o encuestado hacia determinada oración afirmativa o negativa.

- Para evaluar la reacción, opinión y percepción de los encuestados hacia un producto nuevo o existente

20. Enuncia las variables que según Likert afectan la relación entre el liderazgo y el desempeño.

- Variables Causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables están: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.

- Variables Intermedias: están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

- Variables Finales: estas surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

21. Explica brevemente en qué consiste la teoría de la expectativa de Víctor Vroom.

Es una teoría centrada en la motivación, se basa en que aquellos que lleven a cabo un comportamiento centrado en mejorar algo en concreto o tengan como objetivo la consecución de una recompensa, tenderán a mejorar su rendimiento para lograr su cometido.

22. Explica brevemente la diferencia entre emociones conjuntivas y emociones disyuntivas.

- Motivaciones disyuntivas: Este tipo de emociones dañan el entorno laboral, pues se relacionan con el logro individual y egocéntrico, se incluyen emociones como: el miedo, la ira, el odio, la obsesión, egocentrismo, etc.

- Motivaciones conjuntivas: Se relacionan con el fomento de la interacción social, sentimiento de grupo, cooperativismo, la alegría, la simpatía, la tranquilidad, la compasión y tolerancia.

23. ¿Qué es intuición?

Es un proceso de conocimiento que es común a todas las personas, se apoya en toda la información inconsciente que recibimos y se manifiesta en forma de impresiones, sensaciones o imágenes

24. ¿Qué es cultura laboral?

R= Es una combinación de elementos como pueden ser prácticas, hábitos y valores que crean un ecosistema donde todos los colaboradores de una empresa pueden trabajar al máximo de sus capacidades y habilidades, es la suma de las creencias, normas, comportamientos y prácticas que cultiva una empresa.

25. ¿Qué son los valores?

R= Se trata de aquellos conductos de la acción donde los seres humanos se interactúan con los demás pero si es mutuo en ambos estos tienen una energía inherente que dan a fortalecer y se va multiplicando a medida que se utilizan. Así también estos valores nos enseñan o nos ayudan actuar de una manera responsable ya sea personal o público