



LICENCIATURA EN ENFERMERÍA.

8°VO CUATRIMESTRE

PROYECCIÓN PROFESIONAL

TAREA SEMANA 9

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

CATEDRÁTICO: VÍCTOR ANTONIO GONZÁLEZ SALAS

TAPACHULA, CHIAPAS DE CÓRDOVA Y ORDOÑEZ

17 – MARZO – 2022

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

El Neo-humano-relacionismo o teoría del comportamiento analiza a las personas y a su comportamiento en forma individual, basándose en que la motivación mejora la productividad.

Retoma 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.

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.

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

Ábraham Maslow, Chris Argyris, Frederick Herzberg, McClelland, Douglas McGregor, Strauss y Sayles, Rensis Likert, Blake y Mountoun, Víctor Vroom.

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

Es la jerarquización de nuestras necesidades, ordenadas en base a nuestro bienestar. El psicólogo expuso que conforme satisfacemos las necesidades más básicas, aspiramos a otras más complejas.

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

La crítica más comúnmente expresada es que la punta de la pirámide solo toma la autorrealización como una realización personal de su máximo potencial, pero que no contempla una realización ética, moral o social. Es decir, es un proceso totalmente interno.

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

- De una infancia pasiva hacia un comportamiento activo adulto
- De la dependencia hacia una relativa independencia
- De comportamientos limitados de tipo lineal hacia una mayor diversidad de comportamientos
- De intereses de corto plazo, cambiantes, angostos y poco profundos hacia intereses más profundos de mayor alcance y estables
- De una perspectiva de corto plazo hacia una de largo plazo

- De una posición social subordinada hacia una posición de igualdad
- De cero autoconciencia hacia la autoconciencia y el autocontrol

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

Señala que los factores motivacionales (intrínsecos) al puesto son los que motivan realmente, pues son capaces de proporcionar satisfacción psicológica y emocional, mientras que los factores higiénicos o saludables no motivan profundamente ya que no se deriva de ellos satisfacción, pero su presencia impide que haya insatisfacción, por lo que estos últimos sólo sirven para mantener "saludable el ambiente organizacional".

8. Enuncia los factores que motivan según McClelland.

Son tres:

- De realización
- De afiliación
- De poder

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

Teoría X: Supuestos, valores del supervisor, actitudes derivadas, resultados esperados.

Teoría Y: Supuestos, valores del supervisor, actitudes derivadas, resultados esperados, dificultades de aplicación.

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

- La gerencia es la única responsable de la organización de los elementos de una empresa productiva: dinero, materiales, equipo, personas, en pro de sus fines económicos
- Respecto de las personas, se deben encaminar sus esfuerzos, controlar sus acciones y también modificar sus conductas para ajustarla a las necesidades de la organización
- Sin intervención activa de la gerencia, las personas serían pasivas, incluso renuentes, respecto de las necesidades organizativas; se van a perder sin llegar a metas profundas
- El trabajo es castigo divino: "ganaras el pan con el sudor de tu frente"

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

- Hay que dar a la gente trabajo fácil y bien organizado
- Hay que controlar mucho al subordinado
- Establecer reglas firmemente sólidas, con sistemas rutinarios
- Ve solamente subordinados
- Hay que persuadir a las personas, recompensarlas económicamente, castigarlas, controlarlas; se tienen que dirigir sus actividades

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

- La gente será más disciplinada
- En el mejor de los casos se cumplirá con lo planeado.
- El trabajador carecerá de autoestima y autorrealización.

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

- El ser humano quiere y le gusta trabajar.
- El trabajador no necesita ser controlado sino motivado.
- Asume responsabilidades al tener un objetivo común con la organización y sentirse a gusto en ella.
- La empresa es una herramienta para el cumplimiento de sus objetivos.
- Existen compromisos.

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 o cliente.

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

1. Habrá informalidad en ciertos comportamientos con el cumplimiento por convicción de una disciplina básica.
2. 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 líder.

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

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

En la 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. Solo importan el ritmo y crecimiento productivo. Los funcionarios hacen sobreesfuerzos para evitar las puniciones o los castigos.

El autoritarismo es la esencia de este estilo de dirección.

En la 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. Los administradores que se basan en la Teoría Y estimulan las formaciones de los empleados y facilitan la información y participación de los funcionarios en la toma de decisiones, promueven así una verdadera cultura de buenas relaciones entre empleado y empresa.

En estas teorías, se percibe una postura contraria a la otra, lo que es posible analizar en las dos teorías es que, en la Teoría X, el empleado es la parte menos importante de la empresa y sus opiniones no son necesarias para el crecimiento de la organización, en la Teoría Y, percibimos que el empleado trabaja en un ambiente de confianza y respeto mutuo.

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

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 y ello influye en todos sus ámbitos.

Esta teoría sostiene que, 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

Consiste en escalas de medición para medir el ambiente organizacional, Likert creó el lidermómetro: 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 del líder que describe los diferentes tipos:

- Sistema de administración 1: corresponde al líder que dirige autoritariamente y busca explotar a los subordinados.

- Sistema de administración 2: es también autoritario pero paternalista al mismo tiempo; controla a sus subordinados en forma estricta y nunca delega autoridad.
- Sistema de administración 3: el jefe sigue una conducta de tipo consultivo, pide a sus subordinados que participen opinando sobre las decisiones, pero él se reserva el derecho de tomar la decisión final.
- Sistema de administración 4: usa un estilo democrático, da algunas instrucciones a los subordinados, pero les permite participar plenamente y la decisión se toma con base en el consenso o por la mayoría.

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

- 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.

Esta teoría establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

- 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.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional, estos son:

- Clima de tipo autoritario: Sistema Autoritario explotador - Sistema Autoritario paternalista.
- Clima de tipo Participativo: Sistema Consultivo - Sistema Participación en grupo.

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.

Generalmente se hace alusión a la capacidad de percibir o conocer de inmediato algún aspecto de la realidad que nos rodea, sin que en ello intervengan el raciocinio ni la capacidad deductiva.

24. ¿Qué es cultura laboral?

Es una visión colectiva determinante del comportamiento humano individual.

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?

Son las convicciones de las personas y que conforman sus puntos de vista de lo que es y debe ser importante, bueno o malo, correcto o equivocado. Son, al mismo tiempo, las fuentes últimas de la motivación de cada conducta consciente o inconsciente.

Los valores son el conjunto de virtudes de una persona en cuanto a su actuación, interacción y relación con su entorno.

BIBLIOGRAFÍA

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