



UNIVERSIDAD DEL SUR

CARRERA: LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

MATERIA: “PROYECCIÓN PROFESIONAL”

DOCENTE: GONZÁLEZ SALAS VICTOR ANTONIO

ALUMNO: CARRASCO GONZÁLEZ SALOMÉ

GRADO: 8ª GRUPO: “A”

TAPACHULA, CHIAPAS

JUEVES 17 DE MARZO DEL 2022

CAPÍTULO 9. MOTIVACIÓN.

CUESTIONARIO DE LA PÁGINA 266 DEL LIBRO O 286 DEL PDF.

1. ¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN?

R= es un impulso que hace que las personas actúen para lograr sus objetivos. Involucra fenómenos emocionales, biológicos y sociales, es una fuerza interna que cambia cada momento a lo largo de la vida.

2. EXPLIQUE EL SIGNIFICADO DE NECESIDAD, IMPULSO Y RECOMPENSA.

R=

Necesidad: se refiere a la carencia o escases de algo que se considera indispensable.

Impulso: es una tendencia a la actividad generada por la necesidad, por lo cual también se puede determinar cómo medio que permite aliviar las necesidades

Recompensa: es la remuneración que se le entrega a alguien por haber ganado un concurso, por haber prestado un servicio especial, o por haber realizado una tarea, entre otras opciones.

3. COMENTE CÓMO FUNCIONA EL PROCESO DE MOTIVACIÓN.

R=

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 desencadenan 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?

R=

- La teoría de la pirámide de necesidades.
- Teoría ERC.
- Teoría de los dos factores.
- Teoría de las necesidades adquiridas.

5. EXPLIQUE LA TEORÍA DE LA PIRÁMIDE DE LAS NECESIDADES.

R= Los humanos tenemos múltiples necesidades, la cuales unas prevalecen unas más que otras.

De acuerdo a la teoría esta basa en que las necesidades se satisfacen de acuerdo al orden de importancia del individuo. Esta teoría fue creada por Maslow, Para alcanzar el nivel más alto en la pirámide primero tenemos que satisfacer todas las necesidades de cada nivel de la pirámide, estas se clasifican en nivel de importancia, las cuales son:

- NECESIDADES FISIOLÓGICAS.
- NECESIDADES DE SEGURIDAD.
- NECESIDADES SOCIALES.
- NECESIDADES DE ESTIMA.
- NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN .

6. ¿CUÁLES SON LAS NECESIDADES DE ORDEN INFERIOR Y LAS DE ORDEN SUPERIOR? ¿CÓMO FUNCIONAN?

R=

Las necesidades de orden inferior son aquellas que son fisiológicas y las de seguridad, las cuales son satisfechas de forma externa. (Remuneración, permanencia en el empleo y condiciones de trabajo)

Las necesidades de orden superior o secundario son aquellas necesidades sociales, de estima y de realización personal, que el individuo satisface en su interno.

7. EXPLIQUE LA TEORÍA ERG.

R= Es una teoría que surge debido al estudio de la pirámide de Maslow, en la cual está establecida en tres categorías de las necesidades humanas que

influyen en el comportamiento del trabajador las cuales son la existencia, relación y crecimiento.

- **EXISTENCIA:** involucra las necesidades materiales y fisiológicas del individuo, como comer, dormir, la seguridad de la familia...
- **RELACIÓN:** constituido por necesidades sociales; como la relación que se mantiene con los amigos, compañeros de trabajo; el obtener un reconocimiento en el trabajo, cierto grado de fama.
- **CRECIMIENTO:** están enfocadas en alcanzar la realización personal, tales como la consecución de metas, la percepción de la propia autoestima.

8. EXPLIQUE LA TEORÍA DE LOS DOS FACTORES.

R= teoría creada por Frederick Irving Herzberg la cual influyen en la motivación del trabajador compuesta por dos factores:

- **FACTORES HIGIÉNICOS:** compuesto por factores de mantenimiento y considerado extrínseco o insatisfactor, salario, tipo de supervisión
- **FACTORES MOTIVACIONALES:** es considerado un factor intrínseco o motivador, tiene relación con los logros en el trabajo su existencia produce sensación de satisfacción (progreso de ofrecimiento de trabajo, reconocimiento laboral, etc.)

9. EXPLIQUE LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES APRENDIDAS.

R= Es teoría creada por McClelland, donde establece que las necesidades de los humanos son tres las cuales debemos mantener para lograr una motivación:

- **La necesidad de realización:** es el impulso de ser mejor, de desmarcarse del resto, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas muy elevadas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado y aceptan responsabilidades
- **La necesidad de poder:** es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural. Es el deseo de producir un efecto, de estar al mando.
- **La necesidad de afiliación:** es la inclinación hacia las relaciones interpersonales amistosas y cercanas, estar en contacto con los demás, prefiere el trabajo en grupo individual.

10. COMPARE LAS TEORÍAS DEL CONTENIDO DE LA MOTIVACIÓN.

R=

- Teoría de Pirámide de necesidades de Maslow: busca establecer un orden jerárquico o de prioridad de las necesidades humanas básicas comenzando por las necesidades, fisiológicas en la base de las necesidades más importantes o esenciales en el pico de la pirámide.
- Teoría de McClellan: en comparación con las demás teorías, esta establece que la motivación del individuo depende de la satisfacción de tres factores facilitando la comprensión de la motivación de los individuos.
- Teoría ERC de Alderfer: una de las principales diferencias entre la pirámide de Maslow y la de Alderfer, da a percibir que la de Alderfer se puede verificar más fácilmente, por ese motivo proporciona una mayor certeza a la realidad.
- Teoría de los dos factores de Herzberg: se basa en que el nivel de rendimiento de las personas varía en su nivel de satisfacción, en comparación con las demás teorías motivacionales en su teoría toma como factores motivacionales principal la responsabilidad, la realización personal y el progreso.

11. ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES TEORÍAS DEL PROCESO DE MOTIVACIÓN? ¿QUÉ TIENEN EN COMÚN?

R=

La relación que tienen es que se enfocan en estudiar el comportamiento humano.

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

12. EXPLIQUE LA TEORÍA DE LA DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS.

R= es una teoría que habla sobre la toma de decisiones para explicar el comportamiento humano en las organizaciones, donde el individuo plantea una meta o un propósito a alcanzar por lo cual se necesita fundamentar un proceso de planificación y que se plantea de manera a lograr sus metas, por lo cual debe proponer que elementos va utilizar por que dependiendo de eso es como lograra sus objetivos por lo cual estos también debe de ser claros

13.¿QUÉ SON LA AUTOEFICACIA Y LA REALIMENTACIÓN AUTOGENERADA?

R=

- **AUTOEFICACIA:** es la creencia que se tiene de las capacidades que puede tener uno mismo para alcanzar los objetivos
- **REALIMENTACIÓN AUTOGENERADA:** se refiere a la capacidad que tiene el empleado de supervisar su progreso.

14.EXPLIQUE LA TEORÍA DE LA EQUIDAD.

R= cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones. Esta teoría se refirió al proceso de motivación: se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros. Estas personas están encargadas en realizar si en trabajo que desempeñan es el precio justo por lo que reciben. Por lo tanto cuando la percepción es justa se llega a la conclusión que es un trabajo equitativo, a lo contrario cuando se percibe que el trabajo es desiguales se notan acciones negativas por lo cual se tiene que recurrir a acciones de corrección con el fin de no hacer práctica de la injusticia

15.EXPLIQUE LA TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS.

R= la expectativa es la esperanza de conseguir o realizar algo. Es aquello que se considera más probable que suceda, esta se puede decir que está impulsada por algunos factores la cual te permiten llevarlo a cabo como lo es la convicción y el esfuerzo lo cual te permiten llegar al efecto deseado, esta fundamenta que los individuos como seres pensantes, tienen creencias que abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. Esta teoría fue diseñada por Vroom quien determina que para llegar a la motivación se necesita de tres factores que es la valencia, medios y expectativas. Concluyendo que un empleado se motiva para ejercer un alto nivel de esfuerzo, cuando cree que este esfuerzo lleva una buena evaluación de su desempeño. Una buena evaluación dará lugar a recompensas organizacionales, como bonificaciones, incrementos de salarios o ascensos

16.EXPLIQUE EL SIGNIFICADO DE EXPECTATIVA, INSTRUMENTALIDAD Y VALENCIA Y CÓMO AUMENTARLAS.

R=

EXPECTATIVA: es la creencia de que el esfuerzo llevará al desempeño deseado.

Son aumentables cuando:

- Seleccione personas capacidades
- Capacite a las personas en sus habilidades
- Apoye los esfuerzos de las personas
- Precise los objetivos de desempeño de las personas
- Permite que las personas participen en la definición de sus objetivos

INSTRUMENTALIDAD: es la creencia de que el desempeño está relacionado con las recompensas deseadas.

Son aumentables cuando:

- Aclare los contratos psicológicos
- Proporcione realimentación sobre el desempeño
- Muestre cuales son las recompensas que dependen del desempeño
- Brinde apoyo y liderazgo a las personas
- Brinde orientación y entretenimiento a las personas.

VALENCIA: es el valor o la importancia que se concede a una recompensa específica.

Son aumentables cuando:

- Identifique las necesidades individuales de las personas
- Ajuste las recompensas organizacionales de modo que se ciñan a esas necesidades individuales.
- Recompense a las personas
- Festeje la consecución de objetivos, sean organizacionales o individuales.
- Valore las ganancias y las recompensas

17. EXPLIQUE LA TEORÍA DEL REFUERZO Y LAS CUATRO ESTRATEGIAS PARA MODIFICAR EL COMPORTAMIENTO.

R= Skinner propone que el administrador solo necesita entender la relación entre las conductas y sus consecuencias para poder crear condiciones de trabajo que alimenten las conductas deseables y desaliente las indeseables. El comportamiento se aprende mediante sus consecuencias positivas o negativas. Un estímulo aumenta o desaparece, aumenta la responsabilidad de una respuesta. Diversas organizaciones utilizan este medio para mejorar la productividad de los empleados y reducir los errores, el ausentismo, los retrasos y el porcentaje de accidentes lo que es igual a:

- ESTIMULO + COMPORTAMIENTO DE RESPUESTA= CONSECUENCIAS (ACCIÓN)
- REFUERZO POSITIVO: motiva al empleado con recompensas por su alto desempeño. Puede ser un elogio verbal hasta un premio en dinero o una promoción.
- REFUERZO NEGATIVO: sirve para aumentar la frecuencia o la intensidad del comportamiento deseable porque procura evitar una consecuencia desagradable con un comportamiento indeseable
- SANCIÓN: sirve para disminuir la frecuencia o para eliminar un comportamiento indeseable, debido a una consecuencia desagradable
- EXTENSIÓN: disminuye o elimina un comportamiento indeseable, al anular sus posibles efectos agradables, no fomenta recompensas.

18. EXPLIQUE EL MODELO INTEGRAL DE LA MOTIVACIÓN

R= De los factores internos que influyen en la conducta humana, la motivación es el comportamiento en el cual está interesado en obtener metas, lo cual permite una satisfacción la cual es generada por el proceso de motivación , es por lo cual surge el modelo integral de la motivación, el cual también es un conjunto de las distintas teorías