



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

CUESTIONARIO DE LA UNIDAD 9 “ESCUELA NEOHUMANORELACIONISTA”.
AUTOEVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE

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

R= su interés está en retomar los estudios de las relaciones y el comportamiento humano, en el ámbito organizacional, como factor clave para administrar las organizaciones con eficiencia y productividad adecuada.

2. Explica qué es motivación.

R= es una fuerza que impulsa al individuo a actuar de determinada manera

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

R=

- Maslow.
- Argyris.
- McClelland.
- Herzberg.
- McGregor.
- Strauss.
- Sayles.
- Likert.

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

R= el hace la clasificación de acuerdo a las 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= de acuerdo con esta teoría se basa a que sus necesidades se deben satisfacer de acuerdo a un orden de importancia, mientras la de mayor importancia no se obtenga servirá de impedimento lograr el objetivo siguiente.

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

R=

1.- FAMILIA: pide controlar la participación, comportamiento limitado, atención errática y causal percibe solo el presente

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

3.- EMPRESA: ya debe estar formada por la participación, control absoluto, 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).

R= promueve la participación porque piensa que este es un factor importante para la motivación para ellos se basa en dos factores.

- FACTORES MOTIVADORES: estos producen satisfacción cuando aparecen y no producen insatisfacción cuando desaparece (realización personal, reconocimiento, crecimiento personal, etc.) su existencia aumenta la satisfacción en el trabajo.
- FACTORES HIGIÉNICOS: son aquellos que no dan satisfacción permanente, pero producen insatisfacción cuando desaparecen (salario, prestaciones, estatus, etc.) su existencia evita la insatisfacción

8. Enuncia los factores que motivan según McClelland.

R=

- REALIZACIÓN: busca 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.

R= su estudio se enfoca al comportamiento humanos dentro de las organizaciones

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

R=

- 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 la modificación de su conducta para ajustar 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 el castigo divino: "ganarás el pan con el sudor de su frente".

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

R=

- 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".

R=

- La gente sería más disciplina
- 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".

R=

- 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".

R=

- 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".

R=

- 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= la teoría X supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades.

La teoría Y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades

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

R= se basa en las relaciones humanas y busca la comodidad del trabajador para que no se separe su vida laboral de la personal, todo esto para obtener un mejor rendimiento en recursos humanos y así tener mayor productividad empresarial invoca condiciones especiales como la confianza, trabajo en equipo, relaciones estrechas, toma de decisiones colectivas, para ello propones procurar la realización de los siguientes puntos: pagar buenos salarios, establecer el espíritu de gran familia, mantener informados a los subordinados de las causas de las ordenes, vender ideas, centralizar ideas importantes, elogiar los hechos bien trabajados, estimar el ego de los subordinados para que se sientan importantes

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

R= al supervisión está centrada a la tarea que domina al empleado por lo cual tiene las siguientes características de ejercer un tipo de control general, ayudar a los subordinados para alcanzar más productividad, involucrar a los empleados en los cambios, orientación hacia los resultados que hacia métodos y procedimientos, establece objetivos, metas altas y productividad alcanzable.

- Sistema de administración: corresponde al líder que dirige autoritariamente y busca explotar a los subordinados.
- Sistema de administración: es también autoritario pero paternalista al mismo tiempo; controla a sus subordinados en forma estricta y nunca delega autoridad.
- Sistema de administración: 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: 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

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.

R= 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.

R= 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.

R=

- 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?

R= es la facultad de comprender las cosas al instante, sin necesidad de realizar complejos razonamientos

24. ¿Qué es cultura laboral?

R= 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?

R= son principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia para un grupo social.