



**Nombre de la universidad:** UDS (Universidad Del Sureste).

**Nombre de la carrera:** Licenciatura en enfermería.

**Materia:** Proyección profesional.

**Nombre del Maestro:** Víctor Antonio Gonzales Salas.

**Nombre de la alumna:** Loyda Eunice Hernández Pérez.

**Grado y grupo:** 8°. Cuatrimestre Semiescolarido.

**Lugar y fecha:** Tapachula Chiapas 09 de abril del 2022.

## AUTOEVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL APRENDIZAJE

1. Menciona brevemente cuál es el enfoque de la Escuela Neo-humano-relacionista. Esta teoría se basa en el comportamiento del ser humano haciendo un análisis de manera individual en cada persona dentro de una empresa a fin de poder ver esa productividad y eficacia en la empresa por parte del trabajador. Se hace mención de que la forma de poder dar solución a situaciones que puedan presentarse es viendo estos mismos de manera amplia y no solo de manera incompleta o breve.

2. Explica qué es motivación. La motivación es aquella que surge de las necesidades las cuales resultan ser algo personal que se presentan en el ser humano como puede ser a manera económica o afectiva, así como la necesidad de querer superarse ya sea en algún nivel económico o puesto laboral. Al ser estas necesidades cubiertas, se genera una satisfacción para la persona dando como resultado un éxito total ante ese impulso motivacional.

3. Menciona cuáles son los exponentes más destacados de esta escuela. Abraham Maslow, Chris Argyris, Frederick Herzberg, McClelland, Douglas McGregor, Strauss y Sayles, Resis Linkert, y Blake y Mountoun

4. Describe la jerarquía de las necesidades humanas propuesta por Abraham Maslow. Este personaje describe las necesidades en 5 categorías divididas en dos partes, por un lado se encuentran las secundarias donde el primer lugar lo ocupa la autorrealización que se refiere al crecimiento personal, a la capacidad de poder cumplir dichos objetivos y obtener una superación. Por otro lado está el autoestima que hace referencia a la confianza y el creer hacia uno mismo para poder llevar a cabo las cosas o poder dirigir un proyecto como todo un buen líder apto.

En las necesidades básicas se encuentran las relaciones sociales y aceptación, estas hacen referencia a las relaciones entre trabajadores de manera amistosa, es la búsqueda de relacionarse con otras personas a fin de poder entablar una conexión con los demás, sin embargo a veces el que haya un grupo armonioso puede resultar malo aunque la realidad es que no es así.

Las necesidades de seguridad se refiere a la protección que se le puede brindar a los trabajadores ya sea con un salario fijo sin descontarle o un trabajo fijo sin que se vea afectado por un recorte de trabajo, la seguridad se busca también en las relaciones sociales y busca sentir esa libertad sin sentirse atacado, presionado etc.

Las necesidades fisiológicas no son más el descanso adecuado, agua, hambre entre otras que se vuelven requisitos para el ser humano ya que a través de esto podemos mantener una salud buena, permitiendo tener energía y mantenerse activo en lo laboral.

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

Maslow marca 5 necesidades importantes en el ser humano que si bien puede aplicarse de manera personal, también puede hacerlo de manera laboral. Si bien,

puedo argumentar que el ser humano vive buscando siempre maneras de poder saldar cierta necesidad que al enfocarse a ella más adelante puede surgir otra. Como ejemplo podría decir que muchas personas buscan como marca Maslow esa autorrealización, esa superación de ser mejor o tener un puesto o cargo más alto o una mejor casa o carro pero para ello implica hacer un sacrificio que puede ser el de la necesidad de social y aceptación, cuando este logro se cumple, se basa en sustentar esa necesidad que sacrifico y que puede afectar en otra categoría de necesidad como la fisiológica y así sucesivamente. Puedo decir que es como estar en un círculo vicioso que no deja de ser sino que siempre está presente.

6. De acuerdo con Argyris, enumera los requerimientos saludables de la persona y lo que las organizaciones exigen a ésta. Permitir la participación de los demás en juntas u opiniones, hacer sentir a los trabajadores que son parte del equipo y que puedan a su vez apreciar su trabajo y la posición en la que se encuentran, se les exige una dependencia relativa, conductas diferentes, tener un interés de desarrollo y tener perspectivas y mirar un futuro.

7. Describe la teoría dual de Herzberg, identificando las diferencias entre los factores motivadores y los higiénicos (saludables). Este personaje solo maneja dos puntos, el motivacional que surge de la autorrealización y que puede generar sacrificios a fin de poder superarse y el higiénico que podría decir que es la felicidad a corto plazo ya que en un corto periodo ya sea por lo económico o por un puesto al que mueven puede desmotivarlo y ya que tendrá que ajustarse y puede este no sea de su agrado.

8. Enuncia los factores que motivan según McClelland.

Realización, afiliación y poder.

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

Son la teoría X: supuestos, valores de supervisor, actitudes derivadas y resultados esperados.

La teoría Y: supuestos, valores del supervisor, actitudes derivadas, resultados esperados y dificultades de aplicación.

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

El gerente es el único responsable de la empresa y ve el manejo del dinero, materiales, equipo y personas.

Las personas deben conducir sus esfuerzos, tener control en sus acciones, y ajustar su conducta a fin de sorber las necesidades de la organización.

Al no haber reacción activa del gerente las personas se vuelven pasivas y esto puede afectar a la organización.

Ven el trabajo como castigo divino y como ganar el pan de cada día con el sudor de la frente.

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

Proporcionar al trabajador una tarea fácil y bien organizado.

Tener un control grande en el subordinado.

Establecer reglas muy solidas con un sistema rutinario.

Solo ve subordinados.

Persuadir a las personas recompensándolas económicamente, castigando y controlando y se tiene que dirigir sus actividades.

12. Señala qué resultados alcanza quien supervisa de acuerdo con el enfoque de la teoría "X". Las personas se vuelven más disciplinadas, se cumple con lo planeado, la aplicación de la resolución tendrá agilidad en tanto no se genere pérdida de tiempo por discusión en grupos; la calidad de las decisiones dependen del jefe, el trabajador carecerá de autoestima y autorrealización.

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

Todos son responsable no solo es uno si no varios y de esta manera se crea participación y resultados buenos.

Hay mas producción de creatividad e imaginación dando la oportunidad de poder expresar, opinar y participar.

En las empresas solo se utiliza lo mínimo del talento de los empleados para no perder la dirección.

Al presentar un ambiente agradable a los trabajadores, estos a su vez pueden disfrutar de su trabajo y dar resultados eficientes a la organización.

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 los colaboradores.

Permitir que sus colaboradores le amplíen su autodirección para enriquecer sus puestos.

Ve colaboradores.

Hay que involucra 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".

1- incomodidad con ciertos comportamientos y convicción de una disciplina básica.

2- los resultados de la planeación pueden ser mejorados siempre y cuando los colaboradores ayuden en la resolución del problema del sistema. Las decisiones y

su calidad dependen de las que se tomen dentro de los debates para que el líder pueda tomarlas.

3- los colaboradores pueden llegar a tener autorrealización siempre y cuando se cumplan los resultados.

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

En pocas palabras puedo argumentar que en la teoría X se trata de mantener a los empleados bajo dominio y poder, privándolos de cualquier aportación que pudieran dar y que podrían ayudar a mejorar la empresa o a que esta avance, se desmotiva y forma a un trabajador sin interés o deseo por superarse o participar y no se produce un deseo de responsabilidad. Por otro lado la teoría Y es más accesible y permite a los empleados poder participar y generar un ambiente más positivo generando resultados e incrementos positivos y buenos.

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

Esta teoría muestra flexibilidad a los colaboradores ya que trata de mantener a ellos dentro de un ambiente agradable y los anima e insta a participar y los hace parte de una propuesta o opinión, se puede decir que en esta teoría se consiente a los colaboradores a fin de obtener un ambiente mas grato y mas unión y apoyo.

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

Podríamos decir que sirven para tomar decisiones los cuales ayudan a los líderes a tomar decisiones a través de las opiniones que sus colaboradores expresan para poder dar solución a dichos problemas que se presentan.

19. Indica en qué aspectos organizacionales puede ser de utilidad el modelo de Likert podría decir que en autoritario – coercitivo, autoritario – benevolente, consultivo y participativo.

20. Enuncia las variables que según Likert afectan la relación entre el liderazgo y el desempeño. Variables causales, variables intermedias y variables finales.

21. Explica brevemente en qué consiste la teoría de la expectativa de Víctor Vroom. En que la motivación resulta ser el producto que el individuo pone como valor en los resultados a través de la insistencia con la expectativa de que dichas metas puedan ser cumplidas

22. Explica brevemente la diferencia entre emociones conjuntivas y emociones disyuntivas. Las emociones conjuntivas son aquellas que no generan una recompensa a ninguna persona y las disyuntivas son las que si generan recompensas o incentivos a través de la motivación.

23. ¿Qué es intuición?

Podría decirse que es aquello que se presiente sin tener conocimiento como tal sobre ello y que se puede tomar para desarrollar o modificar algún proyecto.

24. ¿Qué es cultura laboral?

Se refiere a todo lo que se puede cultivar o generar dentro de un grupo de miembros de la empresa, dentro de ella se pueden apreciar las conductas que se toman, el ambiente así como la forma de trato y expresión entre ellos mismos.

25. ¿Qué son los valores?

Se puede decir que es aquello que nos permite separar lo que es bueno o malo para tomar acciones a fin de no ocasionar daños o problemas ya sea a los demás o en este caso a la empresa. Nos permite tomar decisiones.