

CURSO: 2015 – 2016

ESPECIALIDAD: Economía

SEMANA: 30

PRÁCTICO: Tema 64

MATERIAL ELABORADO POR: Alberto Gessa

Ejercicios tema 64 – Clima de la empresa y motivación

1. Cuestiones tipo test

1. Motivar al trabajador, crear un ambiente democrático, felicitar por un trabajo bien hecho... ¿Cómo denominó Douglas McGregor a la gestión empresarial que cumple esos preceptos?:
 - a. Diverworking.
 - b. Teoría Y.**
 - c. Coaching.
 - d. Capital humano.
2. El clima laboral depende de...:
 - a. Los procedimientos de los directivos o gerentes.
 - b. Las relaciones entre los compañeros de trabajo.
 - c. Las características del lugar en que se desarrolla el trabajo.
 - d. Todas las anteriores son correctas.**
3. Entre los riesgos psicosociales derivados del clima laboral figura el “síndrome de burnout”, que consiste en:
 - a. Sobrecargar de tareas a un trabajador, de forma que no sea capaz de realizar todo su trabajo, lo que le producirá insatisfacción e inseguridad.**
 - b. Presión y maltrato psicológico en el ámbito del trabajo, ejercido de forma sistemática y durante un periodo de tiempo prolongado.
 - c. Las exigencias del puesto de trabajo están por encima de la capacidad del trabajador para hacerles frente o mantenerlas bajo control.
 - d. Ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

Este síndrome lo sufren más las mujeres que los hombres, ello es debido a que en la mayoría de los casos, las mujeres a parte de su trabajo también soportan la carga de las obligaciones familiares y domésticas. Las principales causas de este síndrome responden a la falta de recursos por parte del trabajador para hacer frente a lo que se exige de él. Esta sobrecarga de tareas produce un estado de tensión que terminará convirtiéndose en crónico y provocará cambios de conducta en el trabajador que lo padece. Un problema añadido a este síndrome es que el trabajador que lo padece tiende a negarlo, ya que para el trabajador es un fracaso profesional personal.

4. El jefe observa que determinado empleado de la oficina se siente bien acompañado de otras personas, se siente participe de un grupo social, da y recibe afecto, vive en relación con otros, se comunica y entabla amistades... Según la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, esta persona tiene cubiertas las necesidades del nivel...:
- Segundo.
 - Tercero.**
 - Cuarto.
 - Quinto.
5. El reconocimiento, las responsabilidades, el crecimiento personal en el trabajo, el progreso y el logro, el trabajo... según la teoría bifactorial de Herzberg, son ejemplos de factores...:
- De higiene.
 - Motivadores.**
 - Asimétricos.
 - Todas las anteriores son correctas.
6. La teoría de las “necesidades aprendidas”, de McClelland, considera que muchas necesidades de los individuos se aprenden o se adquieren en su interacción con el medio, tanto a nivel social como cultural. Posteriormente hace una clasificación de las necesidades o los factores motivadores de las personas, resultando los que él denomina...:
- De seguridad, de reconocimiento y de autorrealización.
 - Primarios, secundarios y de alto nivel.
 - De existencia, de relación y de crecimiento.
 - De logro, poder y afiliación.**
7. Según la “teoría ERC”, de Alderfer, las necesidades básicas o primarias se sitúan en tres grupos: “**E**xistencia”, “**R**econocimiento” y “**C**recimiento”. Estos a su vez se corresponden con los cinco niveles de necesidades planteados por Maslow. ¿A qué nivel o niveles de la teoría de Maslow se corresponden las necesidades de “Existencia” de la teoría de Alderfer?:
- Fisiológico.
 - Fisiológico y de seguridad.**
 - De seguridad.
 - De seguridad y de necesidades sociales.

La jerarquía de necesidades de Maslow se distribuye en una progresión rígida en distintos niveles, en cambio, en la teoría ERC no se caracteriza por una jerarquía rígida o estática en la que una necesidad inferior deba quedar suficientemente satisfecha para poder intentar cubrir una necesidad del nivel superior. La teoría ERC además abarca una dimensión de frustración-regresión.

En el modelo de Maslow se planteaba que un individuo permanecería en determinado nivel de una necesidad hasta que esta quedara completamente satisfecha, al contrario que en la teoría ERC. En la teoría de Alderfer se expone que cuando en un nivel de necesidad de orden superior es frustrado, se incrementa el deseo del individuo para poder satisfacer la necesidad de un nivel inferior.

Por ejemplo, la imposibilidad de satisfacer una necesidad de interacción social puede aumentar el deseo de obtener más rentas económicas o mejores condiciones en el desarrollo de su trabajo. Por lo que la frustración puede llevar a la regresión a una necesidad de un nivel inferior.

8. La compañía situada en Hawthorne, cerca de Chicago, en la que entre 1927 y 1932, Elton Mayo, profesor de Harvard, y sus colaboradores estudiaron los efectos que las características físicas del ambiente de trabajo tenían en la productividad de los trabajadores, es:
- Western Electric Company**
 - General Motors
 - Union Pacific Railroad
 - Merrill Lynch & Co., Inc.
9. ¿Cuál de las siguientes frases encajaría en la “teoría de las expectativas” de Víctor Vroom?:
- A menudo las personas están trabajando duro en la cosa equivocada. Trabajar en la cosa correcta probablemente es más importante que trabajar duro.
 - Nada sobre esta tierra puede detener al hombre que posee la correcta actitud mental para lograr su meta. Nada sobre esta tierra puede ayudar al hombre con la incorrecta actitud mental.
 - Un optimista ve oportunidades en toda calamidad. Un pesimista, ve calamidades en toda oportunidad.
 - La gente se sentirá motivada a realizar las cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de ésta y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarla.**
10. Según la “teoría de la equidad o justicia laboral”, de Adams, un individuo se sentirá motivado cuando:
- Los objetivos diseñados para el individuo se ajustan a sus características particulares, según sus habilidades, conocimientos y actitudes, de ahí que los acepte y esté dispuesto a desarrollar su trabajo para conseguirlos.
 - El individuo tenga la percepción de que su esfuerzo personal y los resultados que obtiene son similares que los de sus compañeros, entonces considerará que existe un equilibrio y se sentirá motivado.**
 - Realice una actividad innovadora y espontánea para facilitar la consecución de los fines que busca la organización.
 - Todas las anteriores son correctas.