



(<http://www.ihi.org>)

Courses

Certificates

## MQ 105: O Lado Humano da Melhoria da Qualidade

### Lesson 2: (Lição 2) O que motiva as pessoas a mudar

#### Contents

- A Importância da Motivação
- O Que Faz uma Pessoa Mudar?
- As Pessoas São Diferentes
- Usando Ferramentas de Avaliação Para Compreender a Dinâmica da Equipe
- Entendendo Jim, Sue, Frank, e Joanne
- Sensação versus Intuição
- Pensadores versus Sentimentais
- Julgamento versus Percepção
- Por Que as Pessoas Fazem o Que Fazem
- Conclusão

#### Assessments

- ⌚ Avaliação da Lição

#### Avaliação da Lição

← 11 of 11

##### **Avaliações de estilo de personalidade e de perfil de trabalho nos ajuda a entender:**

- ☐ (A) A diferença entre as preferências das pessoas
- ☐ (B) Por que as pessoas não gostam de mudanças
- ☐ (C) Para quais tarefas colocar as pessoas
- ☐ (D) Quem está mais preparado em relação ao outro

##### **Qual dos seguintes é um exemplo de uma avaliação de perfil de estilo de trabalho ou de personalidade?**

- ☐ (A) de Myers-Briggs Type Indicator
- ☐ (B) Strength Deployment Inventory
- ☐ (C) Perfil DiSC
- ☐ (D) Riso-Hudson Enneagram Type Indicator (RHETI)
- ☐ (E) Todas as alternativas acima

##### **Na organização de uma equipe de melhoria de desempenho, é útil**

- ☐ (A) Escolher as pessoas que não são susceptíveis de discordar um com o outro
- ☐ (B) Ter um mix de diferentes tipos de pessoas na equipe
- ☐ (C) Ter todos na equipe exibem preferências similares de personalidade
- ☐ (D) Identificar as personalidades presentes e trabalhar os pontos fortes de todos
- ☐ (E) A, C
- ☐ (F) B, D

**A teoria Alfie Kohn é que as motivações extrínsecas são**

- ☐ (A) Úteis para assegurar um desempenho consistente
- ☐ (B) Úteis em assegurar que todos os membros da equipe participem de um projeto
- ☐ (C) Inúteis, porque eles podem reduzir o desejo inato de fazer uma tarefa
- ☐ (D) A, B

**W. Edwards Deming diria que, quando você está procurando implementar e difundir as melhorias, é mais útil incorporar**

- ☐ (A) Motivações intrínsecas
- ☐ (B) Motivações extrínsecas
- ☐ (C) Ambas as motivações, intrínsecas e extrínsecas
- ☐ (D) Não incorporar motivações

**Considere o seguinte exemplo, quando respondendo as perguntas 6-8.**

A sua organização está implementado um formulário de avaliação de risco de queda para ajudar a identificar pacientes com risco de quedas. A equipe responsável pela iniciativa concebeu o formulário sob a forma de triagem para identificar cinco peças fundamentais de informação: medicamentos do paciente, idade do paciente, motivos da internação, o estado mental do paciente, e quedas anteriores. Para garantir que todos os enfermeiros captem informações de todos os cinco pontos para cada paciente, a organização está oferecendo um prêmio - uma viagem para Las Vegas - para o enfermeiro que complete os formulários mais corretamente em um período de três meses.

**O período de férias para Las Vegas é uma**

- ☐ (A) Motivação intrínseca
- ☐ (B) Motivação extrínseca
- ☐ (C) Mais uma oportunidade de educação continuada

**O trabalho de W. Edwards Deming e Kohn Alfie sugere que, após o período de três meses e o prêmio da viagem Las Vegas tiver sido entregue, provavelmente irá acontecer:**

- ☐ (A) Os enfermeiro irão usar ainda mais o formulário.
- ☐ (B) Os enfermeiros irão usar o formulário cada vez menos.

☐ (C) Não haverá alteração no uso do formulário de triagem pelos enfermeiros.

**De acordo com o trabalho de Deming e Kohn, a melhor motivação para a utilização do formulário poderia ser:**

☐ (A) Uma viagem para o Havaí

☐ (B) Um bônus

☐ (C) Relacionar a queda do paciente às avaliações de desempenho e compensações

☐ (D) Mostrar que, utilizando o formulário poderemos reduzir o risco de quedas dos pacientes.

Submit

← 11 of  
11

Report a Problem / Contact Us (<http://www.ihi.org/about/pages/contact.aspx>) | Privacy (<http://www.ihi.org/pages/privacystatement.aspx>) |  
Terms of Use (<http://www.ihi.org/pages/termsfuse.aspx>)

© 2019 Institute for Healthcare Improvement. All rights reserved. 53 State Street, Boston MA 02109