

21: consiste en la expectativa de que invirtiendo X esfuerzo se obtendrán Y resultados

22.- Se conoce como motivaciones diágnosticas a las satisfacciones a un individuo pero afectan las motivaciones de otros. Las motivaciones conjuntas son asociativas y sirven para cohesionar, son las que no se puede satisfacer sin los demás al mismo tiempo.

23.- conocimiento directo de algo sin el uso consciente de la razón

24: se orienta hacia la generación de hábitos de trabajo prácticos productivos y valores en el mundo laboral.

25: son las convicciones de las personas y se conforman sus puntos de vista de lo que es de lo que es de lo que es importante.

Sus colaboradores Permitir que los colaboradores
Permanente su auto dirección Para
enriquecer sus puestos.

15: el ser humano tiene iniciativa y es responsable
de ser cooperador, es capaz de autoconfianza.

16: las teorías son sumamente diferentes,
yo que uno se enfoca en lo tradicional y otro
mas comprensivo con sus trabajadores.

17- e lo gica los trabajos bien hechos. Mantener
informados a los subordinados de la causa de
las ordenes, estimular e lego de los subordinados
Para que se sienta importante, establecer un
gran espíritu de gran familia. vender ideas
Paga buenos salarios y garantiza un nivel
adecuado de vida.

18.- creo el llamado líder momento conjunto de
escalas Para evaluar el desempeño de un líder
en forma muy general, las escalas de Likert
son decimales y asignan un valor mínimo
de posiciones 1 y el valor 10 máximo.

19- al medir el liderazgo, Likert obtuvo en
una empresa de seguros de gran tamaño.

20.- su relación el liderazgo su roles orienta
a los colaboradores hacia los propósitos a través
de una motivación y comunicación mejor b
Productividad es el desempeño.

- 9.- La gerencia es la única responsable de organizar a los elementos de una empresa. Respecto de las personas, se deben encomendar sus esfuerzos, controlar sus acciones y también motivar su conducta sin interferir activamente de la gerencia, las personas seguirán positivas.
- 10.- El trabajador es indolente por naturaleza, le desagrada la responsabilidad, prefiere que lo dirijan estancamente, egoísta e indiferente, ante las necesidades organizativas.
- 11.- El ser humano tiene iniciativa y es responsable, desea cooperar y lograr objetivos se considera valioso, es capaz de autocontrolarse.
- 12.- La gente será más disciplinada, e en el mejor de los casos se cumplirá con lo planeado.
- 13.- Todos los colaboradores de una empresa son responsables de los resultados y al hacerlos partícipes se autorrealiza y genera creatividad fundamental en la empresa.
- 14.- Se debe crear ambiente propicio para que los colaboradores contribuyan en todo se debe fomentar la toma de decisiones de sus colaboradores, permitir que

Unidad 9 Neo-Humano-Relacionalismo.

1. Esta escuela se basa tanto en la comprensión de los empleados, tratar de motivarlos para así generar mayor producción porque sabe que el empleado es la única y mejor arma para el crecimiento de esta.
2. del latín movere mover es decir todo lo que provoca nuestro comportamiento. Para satisfacer las necesidades.
3. Maslow, Maslow, McGregor, McClelland, Herzberg, McGregor, Stotuss, Sagles y Lebert.
4. Sistema de jerarquías es lo que la empresa puede favorecer la autoestima, aunque existe un sistema de carreras y se reconocen el merito, los posiblemente lo autoestima.
5. Familia, estados de pasividad, Escuela, estados de actividad creciente. Empresa tener mínimo control.
6. Son los que dan autorrealización y son significativos para el individuo, en última instancia, representa lo que verdaderamente mueve al sujeto, el dinero es un motivante higiénico saludable, con un papel importante en la remuneración.
7. realización o logro, afiliación, deseo de poder.
8. Douglas McGregor, es sin duda uno de los grandes pilares, estudios y conclusiones sobre su comportamiento humano dentro de las organizaciones.