

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

MATERIA:

BASES DE ADMINISTRACION

TAREA:

RESUMEN REALIMENTACIÓN

CARRERA:

NUTRICIÓN

CATEDRATICO:

GONZALES SALAS VICTOR ANTONIO

ALUMANA:

MONZÓN LOPEZ LITZY BELEN

LUGAR Y FECHA:

TAPACHULA CHIAPAS A 11 DE JULIO DEL 2021

1. Menciona brevemente cuál es el enfoque de la Escuela Neo-humano-relacionista.= EA comportamiento humano en la empresa es determinante. Si bien analizamos ya otras teorías sobre la solución de problemas y mejora continua de las organizaciones sociales, y cada una aporta elementos que parten de factores diferentes

2. Explica qué es motivación=El término motivación viene del latín moveré, mover; es decir, todo lo que provoca nuestro comportamiento para satisfacer necesidades y que de alguna forma son las fuerzas de la conducta humana

3. Menciona cuáles son los exponentes más destacados de esta escuela= el comportamiento está regido por fuerzas o leyes biológicas y por leyes psicológicas o mentales, procesos internos de carácter mental, como las emociones, actitudes, percepciones, etc. Por último, como entes sociales, estamos regidos por aspectos socioculturales.

4. Describe la jerarquía de las necesidades humanas propuesta por Abraham Maslow= estableció una clasificación sobre necesidades primarias y secundarias. Las primarias o de orden inferior, no por ello menos importantes, son de tipo fisiológico, de seguridad y sociales. Las de orden superior son de estima y autorrealización

5. Señala qué críticas pueden hacerse a la teoría de Maslow= Las jornadas de trabajo excesivas generan estrés, y la mala programación del tiempo para comer puede afectar la salud de los trabajadores

6. De acuerdo con Argyris, enumera los requerimientos saludables de la persona y lo que las organizaciones exigen a ésta= Las necesidades fisiológicas o biológicas son los alimentos, la salud, el descanso, el sexo, el ejercicio, etc. En la medida en que no se satisfagan, van a obstruir la atención de otras necesidades

7. Describe la teoría dual de Herzberg, identificando las diferencias entre los factores motivadores y los higiénicos (saludables)= los factores motivadores en la empresa dan satisfacción cuando aparecen y no producen insatisfacción cuando desaparecen. Los factores higiénicos, en cambio, no dan satisfacción permanente al presentarse, pero producen insatisfacción cuando desaparecen

8. Enuncia los factores que motivan según McClelland=Herzberg llama factores motivacionales sólo a los que dan autorrealización y son significativos para el individuo; en última instancia, representan lo que de verdad mueve al sujeto.

9. Menciona las bases de la teoría de Douglas McGregor.= es una creencia arraigada sobre lo que debe ser y lo que es correcto. En otras palabras, es la visión o manera de ver las cosas, por qué suceden. Estos valores corresponden a modelos de pensamiento con supuestos o premisas

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

11. Menciona las actitudes del supervisor que se orienta por la teoría "X". = EL supervisor debe ser indolente por naturaleza , carece de ambición , le desagrada la irresponsabilidad , prefiere que lo dirijan.

12. Señala qué resultados alcanza quien supervisa de acuerdo con el enfoque de la teoría "X". = que las personas sean más disciplinadas , el trabajador codesera de autoestima y auto realización,

13. Explica los supuestos de la teoría "Y" = El ser humano tiene mucho talento y en la empresa solo se utiliza una mínima parte de sus capacidades , la autorrealización genera creatividad, fundamental en la empresa para que funcione bien y se expanda

14. Menciona las actitudes que se derivan del enfoque de la teoría "Y" = se debe fomentar la toma de decisiones de sus colaboradores , se debe crear ambientes propicios para que los colaboradores contribuyan con todo su potencial a la organización.

15. Enumera los resultados que se logran al supervisar con el enfoque de la teoría "Y" = Habrá informalidad en ciertos comportamientos con el cumplimiento por convicción de una disciplina básica.

17. Explica brevemente la teoría "Z" de Strauss y Sayles = La teoría "Z" sostiene que se debe procurar lo siguiente: Elogiar los trabajos bien hechos, Mantener informados a los subordinados de las causas de las órdenes, Estimular el ego de los subordinados para que se sientan importantes, Establecer un espíritu de gran familia, Vender ideas

18. Explica en qué consiste el modelo de liderazgo de Rensis Likert. = Rensis Likert, con mucho renombre en el campo de la psicología industrial, destacó por sus investigaciones y por la consistencia de sus mediciones en el comportamiento humano del líder

19. Indica en qué aspectos organizacionales puede ser de utilidad el modelo de Likert. = las escalas de medición y los factores y subfactores que este autor estableció, y conforme los diseñó, pues en psicología se requiere homogeneidad en los criterios de medición para hacer comparaciones

20. Enuncia las variables que según Likert afectan la relación entre el liderazgo y el desempeño = Likert afinó su modelo conceptual y reconoció que existen diversas variables que afectan la relación entre el liderazgo y el desempeño en las organizaciones complejas. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

21. Explica brevemente en qué consiste la teoría de la expectativa de Víctor Vroom.

22. Explica brevemente la diferencia entre emociones conjuntivas y emociones disyuntivas. = Las motivaciones son eminentemente conjuntivas y los incentivos son disyuntivos. Se conoce como motivaciones disyuntivas a las que satisfacen a un individuo pero afectan la motivación de otros. Las motivaciones conjuntivas son asociativas y sirven para cohesionar. Son las que no se pueden satisfacer sin los demás al mismo tiempo.

23. ¿Qué es intuición? La intuición es una función natural, algo a lo que todos tenemos acceso. Es, además, una capacidad, algo que podemos perfeccionar con la práctica. La intuición es muy importante para los empresarios

24. ¿Qué es cultura laboral? La cultura laboral es una visión colectiva determinante del comportamiento humano individual. La cultura es un término derivado del latín *caleré*, que significa cultivar o cuidado, perfeccionamiento de las aptitudes propiamente humanas; por tanto, la cultura comprende todo lo que el individuo añade a su naturaleza

25. ¿Qué son los valores? Los valores son las convicciones de las personas y que conforman sus puntos de vista de lo que es y debe ser importante, bueno o malo, correcto o equivocado. Son, al mismo tiempo, las fuentes últimas de la motivación de cada conducta consciente o inconsciente