



**LIC NUTRICION**

**MATERIA**

**BASES DE ADMINISTRACION**

**TRABAJO:**

**CUESTIONARIO**

**DOCENTE:**

**ING. VÍCTOR**

**ALUMNA:**

**VERONICA VELÁZQUEZ ROBLERO**

**GRADO:6**

**LUGAR Y FECHA:**

**TAPACHULA CHIAPAS 11/07/ 2021**

1. Menciona brevemente cuál es el enfoque de la Escuela Neo-humano-relacionista.

El Neo-humano-relacionismo o teoría del comportamiento analiza a las personas y a su comportamiento en forma individual, basándose en que la motivación mejora la productividad de la empresa.

2. Explica qué es motivación.

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

3. Menciona cuáles son los exponentes más destacados de esta escuela.

Maslow, Argyris, McClelland, Herzberg, McGregor, Strauss, Sayles y Likert

4. Describe la jerarquía de las necesidades humanas propuesta por Abraham Maslow.

motivos elementales en la base y más complejos conforme se va ascendiendo.

Cuando se satisface un peldaño se encuentra la motivación necesaria para pasar al siguiente

La cima es la autorrealización o auto-actualización: realizar el propio potencial y encontrar la satisfacción.

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

No hay fronteras exactas entre las diferentes necesidades, pues se confunden en ciertos momentos

6. De acuerdo con Argyris, enumera los requerimientos saludables de la persona y lo que las organizaciones exigen a ésta

De una infancia pasiva hacia un comportamiento activo adulto

- De la dependencia hacia una relativa independencia
- De comportamientos limitados de tipo lineal hacia una mayor diversidad de comportamientos
- De intereses de corto plazo, cambiantes, angostos y poco profundos hacia intereses más profundos de mayor alcance y estables
- De una perspectiva de corto plazo hacia una de largo plazo
- De una posición social subordinada hacia una posición de igualdad
- De cero auto-conciencia hacia la auto-conciencia y el auto-control

7. Describe la teoría dual de Herzberg, identificando las diferencias entre los factores motivadores y los higiénicos (saludables)

señala que los factores motivacionales (intrínsecos) al puesto son los que motivan realmente, pues son capaces de proporcionar satisfacción psicológica y emocional, mientras que los factores higiénicos o saludables no motivan profundamente ya que no se deriva de ellos satisfacción, pero su presencia impide que haya insatisfacción, por lo que estos últimos sólo sirven para mantener "saludable el ambiente organizacional"

8. . Enuncia los factores que motivan según McClelland.

Son tres: De realización, De afiliación, De poder.

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

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  
-respecto de las personas, se deben encaminar sus esfuerzos, controlar sus acciones y también modificar sus conducta para ajustarla a las necesidades de la organización  
-sin intervención activa de la gerencia, las personas serían pasivas, incluso renuentes, respecto de las necesidades organizativas; se van a perder sin llegar a metas profundas  
-El trabajo es castigo divino: "ganaras el pan con el sudor de tu frente"

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

Hay que dar a la gente trabajo fácil y bien organizado  
Hay que controlar mucho al subordinado  
Establecer reglas firmemente sólidas, con sistemas rutinarios  
Ve subordinados  
Hay que persuadir a las personas, recompensarlas económicamente,

12. Señala qué resultados alcanza quien supervisa de acuerdo con el enfoque de la teoría "X"

La gente será más disciplinada

13. Explica los supuestos de la teoría "Y"

El esfuerzo físico o mental en el ámbito laboral es considerado algo muy natural y que puede ser comparado con un juego placentero o momento de descanso. El control, el castigo o la sumisión no son los medios utilizados para fomentar el rendimiento de los empleados.

14. Menciona las actitudes que se derivan del enfoque de la teoría "Y"

se concibe que el trabajador promedio puede ejercer la autodirección; acepta la responsabilidad, no necesita ser controlado y no tiene que considerar el trabajo como desagradable.

15. Enumera los resultados que se logran al supervisar con el enfoque de la teoría "Y"

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

La teoría X lleva implícitos los supuestos del modelo de Taylor, y presupone que el trabajador es pesimista, estático, rígido y con aversión innata al trabajo evitándolo si es posible

La teoría Y, por el contrario, se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa. A los trabajadores se les considera personas optimistas, dinámicas y flexibles

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

Strauss y Sayles. Autores de la teoría Z: Debido a lo radical de las teorías X e Y se ve la necesidad de crear una teoría que equilibra a las dos anteriores, quien logra esto es la teoría Z. Esta teoría analiza que el ser humano tiene una actitud variable

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

Rensis Likert (1) identificó cuatro estilos principales de Liderazgo alrededor de la toma de decisiones y el grado en el cual la gente se ve envuelta en la decisión. En este estilo, el líder tiene un bajo interés por las personas y utiliza métodos como las amenazas y la de inyectar temor para lograr la obediencia.

19. Indica en qué aspectos organizacionales puede ser de utilidad el modelo de Likert.

20. Enuncia las variables que según Likert afectan la relación entre el liderazgo y el desempeño.

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

La teoría de las expectativas de Víctor Vroom, profesor de la escuela de dirección de Yale, sugiere que una persona tiende a actuar de una manera concreta según la creencia de que, tras realizar una acción, llegará la recompensa.

22. Explica brevemente la diferencia entre emociones conjuntivas y emociones disyuntivas.

23. ¿Qué es intuición?

La intuición es un concepto de la Teoría del conocimiento aplicado también en la epistemología que describe el que es directo e inmediato, sin intervención de la deducción o la razón, siendo considerado como evidente. Se cree que la percepción sensible ofrece un conocimiento intuitivo de la realidad

24. ¿Qué es cultura laboral?

Este término básicamente se refiere a la personalidad que tiene tu empresa, es decir, es una combinación de elementos como pueden ser prácticas, hábitos y valores que crean un ecosistema donde todos los colaboradores de tu empresa pueden trabajar al máximo de sus capacidades y habilidades

25. ¿Qué son los valores?

El valor es una cualidad de un sujeto o un objeto. Los valores son agregados a las características físicas o psicológicas, tangibles del objeto; es decir, son atribuidos al objeto por un individuo