

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

R: Cuyo enfoque retomó los estudios de las relaciones y el comportamiento humano, en el ámbito organizacional, como factor clave para administrar las organizaciones con eficiencia y productividad adecuadas.

2. Explica qué es motivación:

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.

Abraham Maslow, Chris Argyris, Frederick Herzberg, McClelland, Douglas McGregor, etc, Savles, Strauss y Likert.

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

Establece una clasificación sobre necesidades primarias y secundarias. Las necesidades primarias o de orden inferior o de orden inferior son de tipo fisiológico, de seguridad y sociales y los de orden superior son de estima y autorrealización.

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

Por ejemplo, el pintor que por realizar su obra padece hambre en extremo, poniendo en peligro su seguridad fisiológica con tal de lograr su autorrealización a través de su obra, etc.

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

La familia, escuela, empresa, los estados de pasividad, estados de actividad creciente, tener mínimo control, los estados de dependencia, estados de relativa independencia, dependencia absoluta.

7. Describe la teoría dual de Herzberg, identificando las diferencias entre los Factores Motivadores y los higiénicos (Saludables).

Los factores motivacionales son los que dan la autorrealización y son significativos para el individuo, en cambio los factores higiénicos, no dan satisfacción permanente al presentarse, pero producen insatisfacción cuando desaparecen.

8. Enuncia los factores que motivan según McClelland

afirma que los factores que motivan al ser humano son grupales y culturales; que son tres: los de realización, de afiliación y de poder.

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

Se basa en la tesis de Maslow en lo que respecta a la autorrealización del ser humano en el trabajo. Maslow afirma las actitudes y valores de los supervisores son determinantes en el desarrollo, productividad, creatividad e incluso felicidad.

10. Describe los Supuestos de la teoría "X"

La gerencia es la única responsable de la organización de una empresa productiva, etc. Respecto a las personas se deben encaminar sus esfuerzos, etc. Sin intervención activa de la gerencia las personas serían pasivas, etc. El trabajo es castigo divino: "Ganaros 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, etc. Hay que controlar mucho al subordinado, establecer reglas firmemente sólidas, con sistemas rutinarios, etc.

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

La gente será más disciplinada, en el mejor de los casos se cumplirá con lo planeado, el trabajador carecerá de autoestima y auto-realización, etc.

13. Explica los Supuestos de la teoría "Y"

Todos los colaboradores de una empresa son los responsables de los resultados, etc. La autorrealización genera creatividad fundamental en la empresa, etc. El ser humano tiene mucho talento y en la empresa solo se utiliza una mínima parte de sus capacidades, etc. El trabajo es natural en el ser humano, etc.

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

Se deben de crear ambientes propicios para que los Colaboradores Contribuyan con todo su potencial a la Organización, etc. Se debe Fomentar la toma de decisiones de sus Colaboradores.

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

Habría informalidad en ciertos comportamientos con el Complimiento, etc. Se pueden mejorar la planeación de los resultados en tanto los Colaboradores ayudan a resolver los problemas del Sistema, etc. los Colaboradores se auto-realizan a medida que se cumplen los resultados.

16. Compara críticamente la teoría "X" y "Y"

La teoría "X" coloca las necesidades fisiológicas, de seguridad en la Parte inferior y a la autonealizacion en la Parte superior, la teoría "Y" Coloca la autonealizacion, autoestima y las Fisiologías como superiores.

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

La teoría "Z" sostiene que se debe procurar lo siguiente: elogiar los trabajos bien echos, mantener informados a los subordinados de las causas de órdenes, etc.

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

Esta teoría dice que la medición de la eficiencia del líder debe observar dos factores: Atención a la producción, a la que llamo atención a la tarea eficiencia, y la atención a las necesidades humanas y grado de aceptación de su autoridad por los colaboradores.

19. Indica que aspectos organizacionales pueden ser de utilidad el modelo Likert.

Likert creó lo que llamo el "liderómetro" el conjunto de escalas para evaluar el desempeño de un líder y que satisfacción de los miembros o colaboradores.

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

= La opinión personal del líder de su propia conducta, la opinión de los supervisores sobre la conducta de sus directivos, opinión de los colaboradores sobre la conducta de los supervisores, la calificación de la firma de consultores.

21. Explica brevemente en que consiste la teoría de expectativa de Victor Vroom.

El autor combino en una teoría la experiencia, la capacidad mental de un individuo y su esfuerzo para determinar la motivación a este combinación la llamo Valencia psicológica de energía.

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

Las disyuntivas son las que se satisfacen a un individuo pero afectan la motivación de otros; y las conjuntas son las que no se pueden satisfacer sin los demás al mismo tiempo.

23. ¿Qué es intuición?

Es el conocimiento directo de algo sin el uso consciente de la razón, además es una capacidad, algo que podemos perfeccionar con la práctica.

24. ¿Qué es cultura laboral?

En una empresa se produce por la interacción continua de los miembros y por las creencias colectivas bien arraigadas en ellos con pautas, patrones de conducta y lenguaje propio; La cultura laboral es una visión colectiva determinante del comportamiento humano.

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 incorrecto. Son al mismo tiempo, las fuentes últimas de la motivación de cada conducta consciente o inconsciente.