

UDS



UNIVERSIDAD DEL SURESTE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

JENIFER ALEJANDRA LOPEZ VICENTE OCTAVO CUATRIMESTRE

CUESTIONARIO

PROYECCION PROFESIONAL

TAPACHULA CHIAPAS A 12 DE FEBRERO DEL 2022

1. Menciona brevemente cuál es el enfoque de la Escuela Neo-humano-relacionista. Retoma 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.
Factores que dirigen y activan el comportamiento de los seres humanos y otros seres.
Estos factores son metas deseadas que mueven a los sujetos y subyacen al comportamiento

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

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.

- De realización
- De afiliación
- De poder

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

Están relacionadas con el ámbito de la gestión de los recursos humanos y las organizaciones empresariales y también se encuentran, fundamentalmente, relacionadas con el comportamiento humano en estos sectores.

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 serian 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, castigarlas, controlarlas; se tienen que dirigir sus actividades

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

cuando Douglas McGregor inició sus trabajos relacionados con el lado humano de las empresas, la forma de pensar y de administrar era muy diferente a la que se tiene actualmente. El objetivo de este trabajo fue determinar en el contexto mexicano, la validez y con-fiabilidad del instrumento de medida utilizado en la investigación de grupos de

personas anglosajonas, y conocer la relación que existe entre: a) las características de las teorías X y Y de McGregor; b) las formas de retribuir a las personas en una empresa; y c) la satisfacción en el trabajo.

13. Explica los supuestos de la teoría "Y".

Según la teoría Y, propuesta que parte de la idea de que los empleados quieren y también necesitan trabajar y, por tanto, las metas de empleados y empresa no están en conflicto se basa en: El desarrollo del esfuerzo en el trabajo (mental o físico) es tan natural como el descanso.

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

McGregor, es uno de los personajes más influyentes en la gestión de recursos humanos. Sus enseñanzas tienen aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de más de cinco décadas de teorías y modelos gerenciales.

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

Está basada en que la persona que se encuentre al mando cree que dando las condiciones apropiadas para trabajar la mayoría de las personas trabajarán bien y tendrán un buen desempeño.

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

Deben ser forzados y presionados por medio de sanciones y dinero, La motivación abarca otros ámbitos de las necesidades humanas, tales como afiliación, reconocimiento y autorrealización.

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

Las necesidades fundamentales son: subsistencia (salud, alimentación, etc.), protección (sistemas de seguridad y prevención, vivienda, etc.), afecto (familia, amistades, privacidad, etc.)

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

identificó cuatro estilos principales de Liderazgo alrededor de la toma de decisiones y el grado en el cual la gente de 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

otro importante exponente de la teoría del comportamiento, considera la administración como un proceso relativo, donde no existen normas ni principios válidos para todas las circunstancias y ocasiones. La administración según Likert nunca es igual en todas las organizaciones, esta depende de las condiciones internas y externas de la empresa.

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. Tales variables son: Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. 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.

Propone que la motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras.

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

mencionaba que "la mente es capaz de activar las condiciones físicas. Las emociones y sus expresiones físicas nos dicen cómo actúa y relaciona la mente una situación que interpreta como favorable o desfavorable.

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.

24. ¿Qué es cultura laboral?

La nueva cultura laboral es un proceso continuo de armonización de las relaciones de trabajo para asegurar la permanencia y el desarrollo de las fuentes de empleo. Valores de la nueva cultura laboral. 1. El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.

25. ¿Qué son los valores?

Los valores aluden a todos aquellos principios que le permiten a los seres humanos, mediante su comportamiento, realizarse como mejores personas.