



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

LIC NUTRICIÓN

PROYECCIÓN PROFESIONAL

TRABAJO

CUESTIONARIO DEL CAPITULO 9

DOCENTE:

VÍCTOR ANTONIO GONZALES SALAS

ALUMNA:

VERONICA VELÁZQUEZ ROBLERO

GRADO:

8° CUATRIMESTRE

LUGAR Y FECHA

TAPACHULA CHIAPAS 14/03/2022

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.

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

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 autocontrol

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".

R= - 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"

R= *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".

R= * La gente será más “disciplinada”

*En el mejor de los casos, se cumplirá con lo planeado. La aplicación de la resolución de los problemas tendrá una agilidad en tanto no haya pérdida de tiempo por discusión en grupos; la calidad de las...

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"

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)

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

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

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

es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida.

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

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

Las variables intervinientes dependen en gran parte de las variables causales, y tienen gran influencia en las variables de resultado final.

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. 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.

23. ¿Qué es intuición? Habilidad para conocer, comprender o percibir algo de manera clara e inmediata, sin la intervención de la razón.

24. ¿Qué es 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

25. ¿Qué son los valores? conjunto de cualidades por las que una persona o cosa es apreciada o bien considerada.