



Nombre del alumno: Brenda Solórzano López

Docente: Víctor Antorillas

Materia: fundamentos de la administración

Carrera: trabajo social y gestión comunitaria

Fecha de entrega: 10 de febrero de 2022

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

El neo-humano-relacionista 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.

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. La motivación es un proceso que pasa por varias fases.

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

Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Douglas McGregor, Strauss y Likert.

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

Nivel 1: necesidades fisiológicas. Se trata de las necesidades más básicas del ser humano, comer, dormir, respirar.

Nivel 2: necesidades de seguridad.

Nivel 3: necesidades sociales.

Nivel 4: necesidades de aprecio.

Nivel 5: necesidades de autorrealización.

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

La crítica más comúnmente expresada es que la punta de la pirámide solo toma la autorrealización como una realización personal de su máximo potencial, pero que no contempla una realización ética, moral o social, con la sociedad y con el altruismo.

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

De una irreflexiva pasiva hacia un comportamiento activo humano.

De la dependencia hacia una relativa independencia.

De comportamientos limitados de tipo lineal hacia una mayor diversidad de comportamientos.

De intereses cortoplazo, cambiantes, angostos y poco profundos de mayor alcance y estabilidad.

De una perspectiva de cortoplazo hacia una de largo plazo.

De una posición social subordinada hacia una posición de igualdad.

De cero autocondición hacia la autocondición 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 (INTRINSECOS) 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 solo sirven para mantener "saludable el ambiente organizacional".

8. Enuncia los factores que motivan según McClelland.

Realización

Afiliación

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 conductas para ajustarla a las necesidades de la organización.

Si no interviene activamente la gerencia, las personas serían pasivas, ineficaces, respecto de las necesidades organizativas; se van a perder si no llegan a metas profundas.

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

Hay que dar al gerente trabajo fácil y bien organizado.

Hay que controlar mucho al subordinado.

Establecer reglas firmemente y castigarlas, con sistemas rutinarios.

Hay que persuadir a las personas, recompensarlas económicamente, castigarlas, controlarlas; se tiene que dirigir a sus actividades.

12. Señala qué resultados alcanza qui en 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. La aplicación de la resolución de los problemas tendrá una agilidad en tanto no haya pérdida.

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) están naturales como el descanso.

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

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 es un enfoque convencional de la motivación basado en suposiciones negativas.

La teoría Y es diametralmente opuesta a la teoría X que muestra el enfoque moderno y dinámico de los individuos y se basa en los supuestos que son de la naturaleza práctica.

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

La teoría Z 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 involucra 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.

En este estilo el líder tiene un bajo interés por las personas y utiliza métodos como las amenazas y la inyección de 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.

Likert reconoció que existen diversas variables que afectan la relación entre el liderazgo y el desempeño en las organizaciones complejas. Tales variables son; dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.

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

Sugiere que una persona tiende a actuar de una manera concreta según la creencia de que, tras realizar una acción, llegará a recompensa.

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

Emociones conjuntivas: generosidad, ayuda y solidaridad.

Emociones disyuntivas: ira, rencor y odio.

23. ¿Qué es intuición?

Es una habilidad para conocer, comprender o percibir algo de manera directa 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?

Son cualidades que tiene una persona que es apreciada o bien considerada.