



**Nombre de alumno:** Osmar Ronay González Santiago

**Nombre del profesor:** Reynaldo Francisco Manuel Gallegos.

**Nombre del trabajo:** Cuadro Sinóptico

**Materia:** Alta Dirección Y Gobierno Corporativo.

**Grado:** 9 No

**Grupo:** "LAE"

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 03 de Julio de 2020.

# ESTILOS DE DIRECCION

Variables que determinan el estilo de dirección de acuerdo a situación.

La personalidad.  
El clima organizacional.  
Desarrollo organizacional.

La personalidad es el reflejo exterior de nuestro interior.

“es el ambiente de las relaciones sociales internas de una empresa”

“representa un enfoque de solución de problemas de actitudes y comportamientos sistémicos de la fuerza laboral.

Las Metas.

Son el fundamento de la planificación de las actividades formativas. Si están bien escritas, el formador tendrá una estructura muy útil para debates, actividades y tareas.

Sirven como recordatorio de que la formación no es un fin en sí mismo, sino el medio para un fin.

Las metas deben ser claras y alcanzables.

El Proceso De Motivación.

Características La responsabilidad representa la capacidad de elegir entre un conjunto de alternativas la mejor

Deseos y necesidades se clasifican en básicas y personales.  
Motivación obtenida.  
Objetivos y metas

El Concepto De Abraham Maslow.

“A theory of human motivation”. Se ha convertido en una de las teorías más importantes en el campo empresarial.

Se identifica por cinco categorías Necesidades fisiológicas, Necesidades de seguridad, Necesidades de relación social, Necesidades de ego o estima, Necesidades de autorrealización.

El orden por el que se satisfacen las necesidades es el siguiente; primero, las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y después las necesidades secundarias (social, autoestima y autorrealización).

Este orden busca satisfacer las necesidades para después buscar las necesidades más complejas

La Teoría Motivacional De La Expectativa De Vroom.

Plantea, la tendencia para actuar de un modo concreto,

Según Vroom, la motivación es producto de tres variables: Valencia, Expectativa, Medios

Cada factor tiene asignado un valor entre -1 y 1 la siguiente formula:  
 $MOTIVACION = V \times E \times M$

# ESTILOS DE DIRECCION

## La Teoría Motivacional De Federico Herzberg.

Estudia y analiza la motivación laboral desde una perspectiva externa en vez de desde la óptica de las necesidades humanas, como en los casos anteriores.

Herzberg enuncia que los trabajadores afirman sentirse satisfechos hacen referencia a factores motivacionales que están presentes en ese momento, pero no hablan de insatisfacción cuando estos factores relacionados con la satisfacción laboral están ausentes.

Factores higiénicos y los motivacionales.

Satisfacción Motivadores  
insatisfacción Higiénicos

## La Teoría Motivacional De Mcclelland.

La teoría de las tres necesidades, que afirma que existen tres necesidades adquiridas (no innatas) que son motivos importantes en el trabajo.

tres impulsos (poder, asociación y logro) son de importancia para la administración, permiten la organización adecuada.

**Necesidad de poder** ejerce influencia y control les gusta enseñar y hablar en público. **Necesidad de asociación o pertenencia.** Les preocupa mantener buenas relaciones sociales, experimentar la sensación de comprensión y proximidad. **Necesidad de logro** poseen un intenso deseo de éxito y un igualmente intenso temor al fracaso.

## El Modelo De Porte Lawler De La Satisfacción Y El Desempeño.

El logro o desempeño de un sujeto en su trabajo tiene que ver con el esfuerzo efectivamente aplicado.

Esclarecimiento realista de dos cuestiones muy importantes Su propia competencia (conocimientos y habilidades) para el desarrollo de la tarea. y Las exigencias reales y objetivas de la tarea.

La recompensa asociada con el logro resulte valiosa para el sujeto.

## Teoría Del Reforzamiento De B.F. Skinner.

Plantea una teoría completamente contraria a las propuestas por las teorías de proceso y de contenido mencionadas anteriormente.

Skinner define cuatro tipos de reforzamiento:  
Reforzamiento positivo  
Reforzamiento negativo  
Extinción  
Castigo

De esta manera, podrá establecer estrategias dentro del trabajo para fomentar las conductas deseables y dificultar las indeseables.

Skinner define el comportamiento como la suma de las experiencias pasadas con resultados negativos y positivos que se van adquiriendo con el tiempo.