

NOMBRE DEL ALUMNO: CRISTIAN EMMANUEL ESPINOZA SANTIAGO

NOMBRE DEL PROFESOR: C.P. REYNALDO GALLEGOS

NOMBRE DEL TRABAJO: CUADRO SIPNOTICO

MATERIA: ALTA DIRECCION Y GOBIERNO CORPORATIVO

GRADO: 9º CUATRIMESTRE

GRUPO: "B"

Comitán de Domínguez Chiapas a 05 de julio del 2020

PASIÓN POR EDUCAR

UNIDAD II ESTILOS DE DIRECCION

Antecedentes de los diferentes enfoques de dirección.

Fayol llamó a la dirección general de administración general, y la consideró un área básica de la que dependen otras funciones, como ventas, producción y finanzas.
La función principal de la dirección general es elaborar un programa de acción de largo, mediano y corto plazo, verificar que se cumpla, así como coordinar permanentemente las actividades de las otras áreas: ventas-mercadotecnia, producción, finanzas y personal o recursos humanos.

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

La personalidad: Es el reflejo exterior de nuestro interior. Es la suma de todas nuestras características, éstas describen nuestro comportamiento.
El clima organizacional: Es el ambiente de las relaciones sociales internas de una empresa.
El desarrollo organizacional: Representa un enfoque de solución de problemas de actitudes y comportamientos sistémicos de la fuerza laboral, desarrollado por especialistas en ciencias del comportamiento: psicólogos, sociólogos y, en menor grado, antropólogos sociales.

Las metas.

- Las metas establecen lo que un estudiante debería ser capaz de hacer al final de una sesión formativa; no describen el proceso de aprendizaje
- Las metas de una sesión deben relacionarse casi siempre con las metas del curso en general. Resulta útil conocer las metas generales del curso y de los otros formadores de la biblioteca.
- Las metas deben ser claras y alcanzables. Hay que concentrarse en nombrar los conceptos amplios más importantes.

El proceso de motivación.

Personalidad del individuo: hay varios indicios de la personalidad de los individuos que pueden dar la pauta para saber que está se moverá con la motivación laboral adecuada independiente del estímulo que reciba ya sea un regaño o un elogio.
Deseos y necesidades:

- **Básicas:** lo que es el alimento, casa, agua, vestuario y últimamente incluyen salud y educación
- **Personales:** son todas aquellas que no son básicas, las necesidades personales son los deseos que manifiesta la personalidad de la persona para sentirse cómodo.

Motivación obtenida: depende en gran manera de cómo es la personalidad del individuo y de que tan prioritario es satisfacer la necesidad obtendrá motivación necesaria para salir adelante ante la adversidad y la prueba laboral.
Objetivos y metas: en el momento en que se plantea una necesidad se fija una meta a cumplir y se confecciona un camino para poder lograr la meta y surge la fuerza (motivación)

El concepto de Abraham Maslow.

1. Necesidades fisiológicas: Son las necesidades más básicas y están orientadas hacia la supervivencia del hombre: aire, comida, bebida, refugio, calor, sexo o sueño, entre otros.
2. Necesidades de seguridad: protección, seguridad, orden, ley, límites o estabilidad, entre otros.
3. Necesidades de relación social: familia, amor, afecto, pertenencia o trabajo en grupo, entre otros.
4. Necesidades de ego o estima: logro, estatus, fama, responsabilidad o reputación, entre otros.
5. Necesidades de autorrealización.

La teoría motivacional de Federico Herzberg.

Su modelo de motivación se basa en la división de dos grupos de factores principales:

Los factores motivadores: están relacionados con el contenido de trabajo en sí mismo como la responsabilidad o el reconocimiento, entre otros.
Los factores higiénicos: se relacionan con el contexto laboral, de los que se puede citar: el clima laboral, el salario o las relaciones con los compañeros.

La teoría motivacional de McClelland.

- Necesidad de poder: McClelland y otros investigadores han confirmado que las personas con una gran necesidad de poder se interesan enormemente en ejercer influencia y control. Por lo general tales individuos persiguen posiciones de liderazgo.
- Necesidad de asociación o pertenencia: Las personas con una gran necesidad de asociación suelen disfrutar enormemente que se les tenga estimación y tienden a evitar la desazón de ser rechazados por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe mantener buenas relaciones sociales.
- Necesidad de logro; Los individuos con una gran necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito y un igualmente intenso temor al fracaso. Gustan de los retos, y se proponen metas moderadamente difíciles (aunque no imposibles). Son realistas frente al riesgo;

La teoría motivacional de la expectativa de Vroom.

La lógica de la teoría presupone la idea de que todo individuo se esforzará en la realización de ciertas conductas para obtener el resultado deseado, siempre y cuando piense que tiene las aptitudes y los recursos necesarios para ser capaz de realizarlo. Según Vroom, la motivación es producto de tres variables:

- Valencia
- Expectativa
- Medios

 $MOTIVACION = V \times E \times M.$

Posteriormente a Víctor H. Vroom, Poster y Lawler ampliaron esta teoría en 1968 afirmando que el fundamento de este modelo de motivación se basa en cuatro supuestos:

1. El comportamiento depende directamente de la combinación del medio y las fuerzas que rodean a las personas.
2. Los individuos toman decisiones de manera consciente sobre su comportamiento.
3. Las personas tienen deseos, metas, objetivos y necesidades diferentes.
4. Los individuos eligen por sí mismos entre diferentes opciones de comportamientos.

El modelo de Porte-Lawler de la satisfacción y el desempeño.

A su vez, Lyman W. Porter y Edward Lawler III, basándose en los descubrimientos de Vroom, lograron consolidar un modelo más completo. Según estos autores, la fuerza de la motivación está en función del valor que el sujeto le atribuye a la recompensa (aspecto ya visto por Vroom), más la cantidad de esfuerzo que la persona cree que deberá aplicar para lograrla. Aquí también es claro que la "cantidad" de esfuerzo se refiere a lo que la persona percibe subjetivamente como excesivo, adecuado o escaso. Finalmente, habría que considerar también el grado de seguridad que la persona tiene respecto de recibir o no la recompensa, habiendo alcanzado el resultado.

Teoría del reforzamiento de B.F. Skinner.

Skinner define cuatro tipos de reforzamiento:

Reforzamiento positivo: La presencia de este refuerzo provoca el aumento de la probabilidad de un comportamiento o conducta en un futuro.

Reforzamiento negativo: La presencia de este refuerzo aumenta la probabilidad de un comportamiento que omite un estímulo concreto.

Extinción: Eliminación del reforzamiento positivo.

Castigo: Retirar un reforzador tras una conducta, disminuyendo la probabilidad de que vuelva a ocurrir dicha conducta.