

**Alumno: MOISES YONATAN PEREZ LOPEZ**



**Profesor: C.P. LEGMY YANET SANTIZO**

**Actividad: mapa conceptual**

**Materia: Alta dirección y gobierno corporativo**

**Grado: 9° Cuatrimestre**

Frontera Comalapa Chiapas a 10 de JULIO del 2022.

Percepción del estímulo

Control del resultado

Conducta motivada

Decisión y elección de la meta.

Evaluación y valoración

Ocurrencia o aparición del estímulo

Propósito ofrecerle dirección a los empleados de una empresa.

La diferencia de las metas son de acuerdo al nivel, área o departamento de la organización, y el marco de tiempo.

Marketing, finanzas, operaciones, cuentas, recursos humanos, etc.

Las organizaciones establecen diferentes objetivos para cada área y para cada departamento.

METAS POR MARCO DE TIEMPO

METAS ORGANIZACIONALES POR ÁREA

Aumentar las ganancias y la cuota de mercado» es un objetivo adecuado para los gerentes de nivel superior, pero no para los gerentes de nivel inferior.

El objetivo organizacional difiere en el nivel de la estructura o jerarquía de la organización.

METAS POR NIVEL

DISTINTOS MOMENTOS O DISTINTAS FASES A LO LARGO DEL MISMO

EL PROCESO DE MOTIVACION

CONCEPTO

Es una variable intangible, cuya presencia debe ser inferida a partir de ciertas manifestaciones mostradas por el individuo.

Constata si, mediante las conductas que llevó a cabo, ha conseguido satisfacer o no el motivo que eligió.

Se refiere al análisis del resultado conseguido con las distintas acciones o conductas instrumentales.

Es decir, a partir del motivo y del incentivo seleccionado para satisfacer ese motivo

Se refiere a las actividades que lleva a cabo un individuo para intentar conseguir la meta elegir.

Qué meta intentará conseguir para satisfacer dicho motivo.

El individuo decide que motivo satisfacera

Se convierte en meta

ELECCIÓN DEL OBJETIVO

CONTROL SOBRE LA ACCIÓN REALIZADA

DINAMISMO CONDUCTUAL

Kuhl (1986) y Deckers (2001) considera tres momentos:

**ESTILOS DE DIRECCION**

LAS METAS

**ESTILOS DE DIRECCION**

EL CONCEPTO DE ABRAHAM MASLOW

DIVERSOS MODELOS DE LA MOTIVACIÓN

Dirigir mas Liderar

Mejora de las condiciones laborales

Enriquecimiento del trabajo

Cuando el trabajador no tiene ninguna incidencia en el diseño, planificación, evaluación y monitorización de las tareas que realiza

Propone el aumento de la motivación mejorando las condiciones físicas, logísticas y contractuales

MOTIVACIÓN

CONTROL

Procesos de control: 1.Fijar estándares, 2. Medir los resultados, 3. Comparar, 4. Corregir desviaciones.

Teoría de Maslow: Factores de motivación:

-Monetarios

- No monetarios

Adecuación persona-cargo

Establecimiento de objetivos

Se basa en la elección de personas cualificadas para cargos específicos.

NIVELES DIRECTIVOS

Los trabajadores las asumen como tal y sacan lo mejor de sí.

Direccion operativa

Alta direccion

Reconocimiento de logros

Evaluación del rendimiento laboral

Direccion intermedia

Realizar evaluaciones periódicas sobre el desempeño de cada uno de los trabajadores o de los grupos de trabajo.

El líder de una compañía reconoce los logros que sus colaboradores obtienen y así lo expresan.

ESTILOS DE DIRECCION

Modelo autoritario

Dirección centralizada

Modelo participativo

Descentralización de la autoridad

**ESTILOS DE DIRECCION**

TEORÍA MOTIVACIONAL DE FEDERICO HERZBERG

LA TEORÍA MOTIVACIONAL DE MCCLELLAN

LA TEORÍA MOTIVACIONAL DE VROOM

TEORÍA DEL REFORZAMIENTO DE B.F. SKINNER

Contenido del cargo: Como se siente el individuo con relación a su cargo.

FACTORES MOTIVACIONALES (DE SATISFACCIÓN)

CONDICIONES OPERANTES

Desempeño individual

Esfuerzo individual

FACTORES DE HIGIENE (DE INSATISFACCIÓN)

El comportamiento es seguido de una consecuencia.

El trabajo en si

Metas

Recompensa organizacional

Realización

Contexto del cargo: cómo se siente el individuo en relación a la empresa.

Reconocimiento

El grado hasta el cual las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales y lo atractivas que son estas.

Las condiciones de trabajo, salario.

Progreso profesional

El grado hasta el cual el individuo cree que desempeñarse un nivel determinado lo conducirá al logro d de un resultado deseado.

Administración de la empresa, relaciones con el supervisor.

LOGRO

PODER

AFILIACIÓN

Es el grado al cual una persona desea realizar tareas difíciles y desafiadoras en un alto nivel.

TRES MECANISMOS

Significa que la gente busca buenas relaciones interpersonales con otros.

Es típica en la gente que le gusta estar a cargo como responsable.

CASTIGO

EXTINCION

REFUERZO

Estimulo que sigue a una respuesta.

Respuestas que no son reforzadas.

Respuestas que son castigadas.

**ESTILOS DE DIRECCION**

**EL MODELO DE PORTE-LAWLER DE SATISFACCIÓN Y EL DESEMPEÑO.**

**EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN.**

**OTROS MODELOS DE SATISFACCIÓN.**

Consiste en una actividad que se deriva del análisis del puesto de trabajo y que pretende la mejora.

Expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado de la empresa.

Finalidad consiste en alcanzar una serie de objetivos específicos a través de diferentes estímulos.

Hace alusión a varios niveles de generalización pasando por sociedad, comunidad, hasta el aspecto físico y mental.

Estudio de la retribución económica de los trabajadores por su trabajo.

**DISEÑO DE PUESTO DE TRABAJO**

**RECONOCIMIENTO**

**PROMOCIÓN**

**CONDICIONES DE VIDA**

**REMUNERACIÓN**

**SATISFACCIÓN LABORAL**

Centrado en las tareas

Centrado en las personas

**ESTILOS DE DIRECCION**

Aspectos que nos hacen sentir seguros para mantener un orden y seguridad en la vida y poder vivir sin miedo.

Se refieren a la manera como los seres humanos se relacionan entre sí, en el nivel familiar, con amigos u otras personas.

Necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social.

**NECESIDADES DE SEGURIDAD**

**NECESIDADES SOCIALES**

Logro efectivo de las aspiraciones o los objetivos vitales de una persona por sí misma, y satisfacción y orgullo que siente por ello.

**AUTORREALIZACIÓN**

**NEC. DE EGO**

Probabilidad percibida esfuerzo- recompensa

Recompensas percibidas como equitativas

Percepción de la tarea requerida

Recompensas intrínsecas

Satisfacción

Cumplimiento de desempeño

Capacidad de realizar una tarea especifica

Valor de las recompensas