



Nombre del alumno:

Ángel Diego Rodríguez Guillen

Nombre del profesor:

Gerardo garduño ortega

Nombre del trabajo:

Cuadro sinóptico

Materia:

Comportamiento organizacional

Grado: "4"

Grupo: "A"

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 2 de diciembre de 2021

Angel Diego 4 Cuatri

- Analisis y gestión de las claves de la motivación laboral.

La gestión de la voluntad de los trabajadores en el entorno laboral es un tema constante de intranquilidad en todas las organizaciones del mundo.

- Factores externos a la empresa

Los factores externos a la organización son aquellos elementos que tienen su origen en el exterior y por lo tanto no pueden ser modificados desde el interior de la compañía.

- Factores individuales (la personalidad).

El factor que más influye en la motivación es la personalidad, es decir la personalidad propia de cada uno.

- El ciclo vital

Es de gran importancia en los trabajadores, sobre la actitud que presentan hacia el trabajo, pues no es lo mismo para un recién graduado que para una persona con gran experiencia laboral.

El ciclo se divide en seis etapas:

Dependencia familiar

Proyecto de vida

Crecimiento

Consolidación

Madurez

Retiro.

Factores Internos de la empresa.

A los trabajadores dentro de la empresa, le acontecen cosas que son susceptibles de cambio y gestión por parte de los directivos.

donde entran factores como:

El dinero, reconocimiento y elogio, el tiempo, a pie o cake, promociones y desarrollo profesional, trato de calidad y elección de tareas, autonomía, formación, acciones y recreación laboral y finalmente regalos, todo esto contribuye a factores como la empresa hace para el crecimiento personal y estima dentro de la empresa.

Angel
Diego.

Políticas de Estímulo

Recompensar las
soluciones consistentes

En las empresas se valoran
respuestas y decisiones rápidas
de igual manera la inmediatez
sin pensar en las consecuencias
a largo plazo

Ya que se vive en la era
de la tecnología donde
requiere tiempo, soledad,
previsión, constancia, disciplina
y paciencia.

Premiar el
espíritu de riesgo
de los trabajadores

Se logra invitando a los más
atmidos a correr riesgos
donde se crea un clima
de trabajo que promueva
premie y res palde la audacia

Es por ello que se crea oportunidades
de aprender de sus propios errores
sin temer las consecuencias
que estos puedan acarrear.

Premiar la
actividad
aplicada

Se da por impulsos externos
y por consiguiente la motivación
para que los empleados se
sientan motivados a innovar
y premiar ciertas actitudes
donde el primer paso es crear
un entorno de Open Innovation

Ya que las grandes empresas
afirman estar a favor de
la innovación pero no por
parte de los empleados

Premiar la
simplicidad
y no la
complicación
util.

Se da por la esencia de una
buena gestión y mantener
las cosas sencillas, las
grandes compañías tienen
una estructura compleja
y muy vertical.

el "leitmotiv" de la
empresas más grandes
y eficientes del mundo
son eliminar lo innecesario.