



**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 piece or 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 inmediates  
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 estas 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.