



NOMBRE DE ALUMNO: MIRIAM DEL C. CRISTÓBAL SALOME

NOMBRE DEL PROFESOR: LUCERO DEL C. GARCÍA

NOMBRE DEL TRABAJO: SUPER NOTA UNIDAD 1 Y 2

MATERIA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

GRADO: 5º

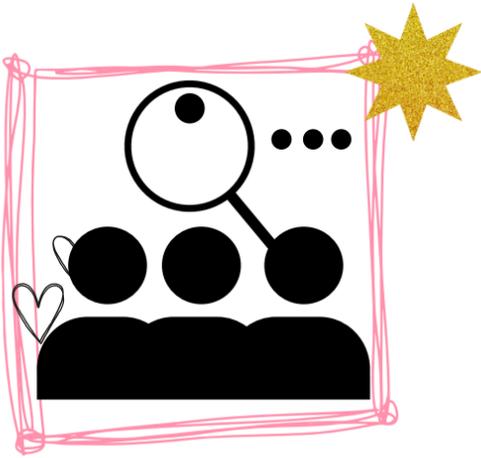
GRUPO: DOMINGO



CONCEPTOS BASICOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y TEORIAS DE MOTIVACION

1.1 Concepto de comportamiento organizacional

Estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones.



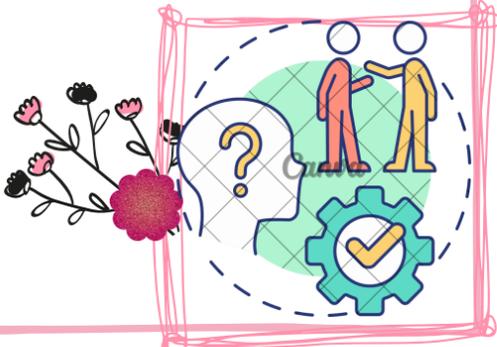
1.3 Características del comportamiento organizacional

1. Es una disciplina científica aplicada.
2. Se enfoca en las contingencias.
3. Utiliza métodos científicos.
4. Sirve para administrar a las personas en las organizaciones, etc.



1.4 Los tres niveles del comportamiento organizacional

1. Macroperspectiva.
2. Perspectiva intermedia.
3. Microperspectiva



CONCEPTOS BASICOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y TEORIAS DE MOTIVACION

2.4 Concepto de motivación

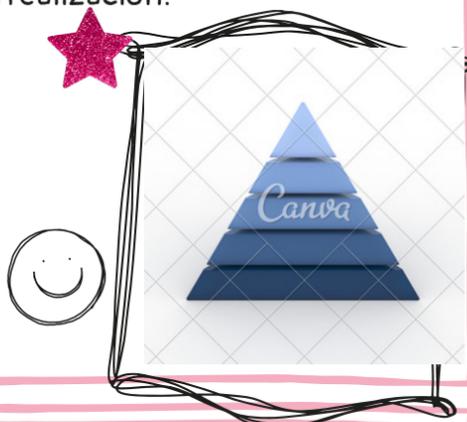
Impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.



1)

2.6 Teorías de la motivación (Pirámide de Maslow)

1. Las necesidades fisiológicas.
2. Las necesidades de seguridad.
3. Las necesidades sociales.
4. Las necesidades de estima.
5. Las necesidades de autorrealización.



2)

2.7 Teorías de la motivación (Teoría de los dos factores de Herzberg)

1. Los factores higiénicos.
2. Los factores motivacionales.



3)

2.8 Teorías de la motivación (Teoría de las necesidades de McClelland)

1. La necesidad de realización.
2. La necesidad de poder.
3. La necesidad de afiliación.



4)

2.9 Teorías de la motivación (Teoría de la equidad)

Se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros.

Las personas contrastan su trabajo, sus entradas, y los resultados que obtienen, en comparación con los de otras personas.



5)

2.10 Teorías de la definición de objetivos

1. La importancia de los objetivos para motivar a las personas.
2. Por qué los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual.
3. Por qué los objetivos más difíciles, cuando son aceptados, mejoran más el desempeño que los objetivos fáciles, etc.



6)