



Mi Universidad

Súper Nota.

Nombre del Alumno: Dulce Yuridia jimenez ozuna.

Nombre del tema: Unidad 2

Parcial: 1 er parcial.

Nombre de la Materia: comportamiento organizacional.

Nombre del profesor: Valeria jaquelin espinosa López.

Nombre de la Licenciatura: Contaduría pública y finanzas.

Cuatrimestre: 5 °



Principios básicos del **COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL**



La percepción es un proceso activo para las personas originan e interpretan las impresiones sensoriales del entorno, para percibir la realidad y organizar en interpretaciones o visiones.

La organización y la selección de estímulos para poder brindar una mejor experiencia para la obtención y el procesamiento de información.

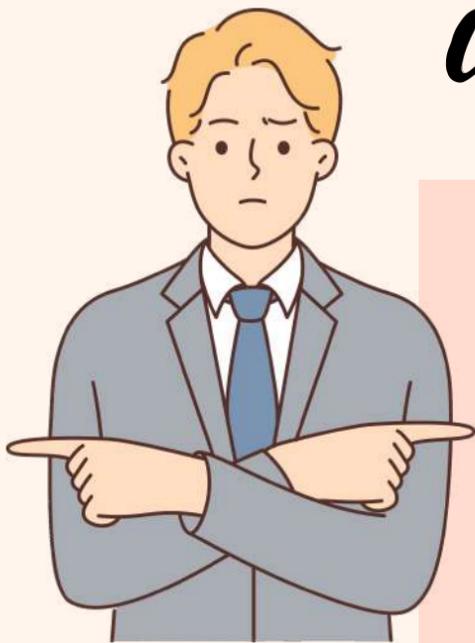


Los factores que influyen en la percepción son; las que funcionan en el entorno de la función de las necesidades y experiencias pasadas.

Las decisiones de la organización se basa en tres modelos; el modelo racional, que dispone de información completa, el segundo modelo es la racionalidad acostada que dispone la capacidad limitada de procesar información y el tercero es el modelo de intuición ya que toma las decisiones de forma mas racional.

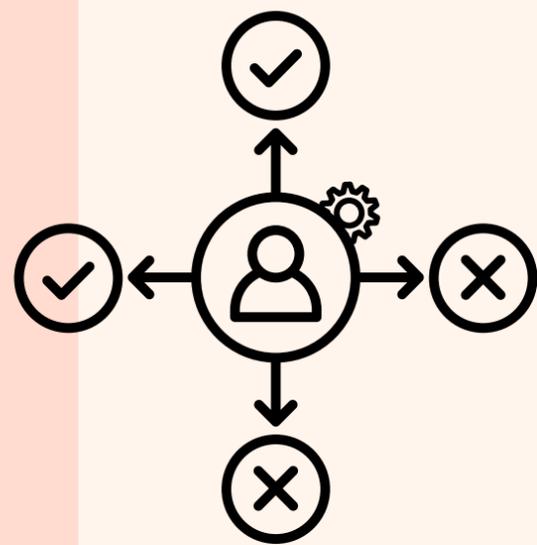


La percepción y la toma de decisiones



La motivación esta constituida por varios factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo esta también considerado para el impulso o conduce a una persona a elegir y poder realizar la accion.

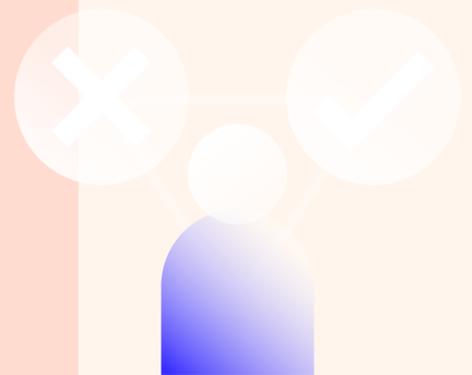
La motivación se realiza el concepto de momentos diferentes que están vinculados a la perspectiva del c. O a la importancia de la motivación para aplicar conceptos para las organizaciones.



El proceso básico de la motivación consiste en 4 que son:

- satisfacer las necesidades humanas básicas.
- diseñar puestos que motiven.
- recordar la idea de que es posible.
- brindar a las personas un trato equitativo.

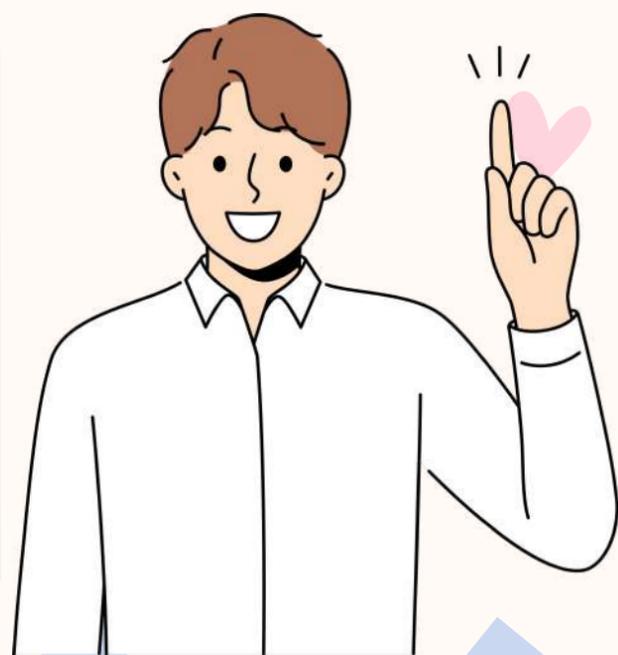
La motivación representa las fuerzas que operan en el interior de una persona que provoca la manera especifica para dirigir a las metas.



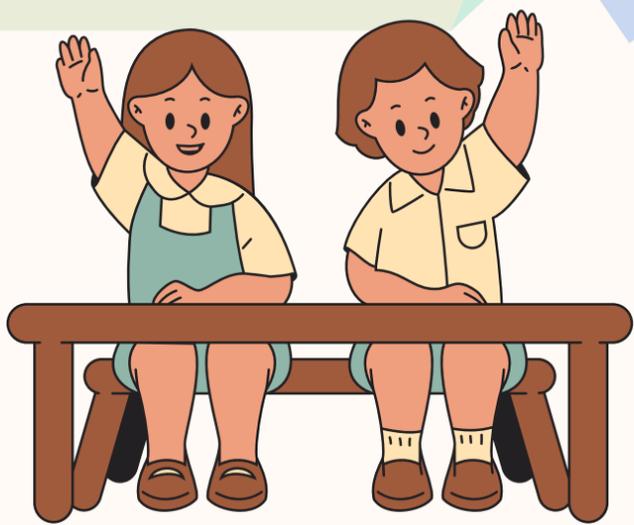
La motivación se dirige a una meta para el resultado especifico que quiere obtener una persona ya que para un empleado tiene que impulsarse para el hecho de alcanzar una forma significativa en las necesidades.

Concepto de motivación

Las metas son los resultados que busca una persona para poder alcanzar y satisfacer sus necesidades esto puede llegar a hacer positivas o negativas.



Las necesidades pueden ser fisiológicas o psicológicas o sociológicas para las respuestas, conductuales o los deseos que se desencadenan.



El proceso de motivación es la siguiente:

- Las necesidades y las carencias que provocan la tensión e incomodidad.
- La persona escoge un curso de acción para satisfacer las necesidades o carencias.
- si una persona satisface la necesidad es por el proceso de motivación tuvo éxito.



La ausencia física significa que la persona no se presenta a trabajar que se puede reflejar la falta de interés por el trabajo.

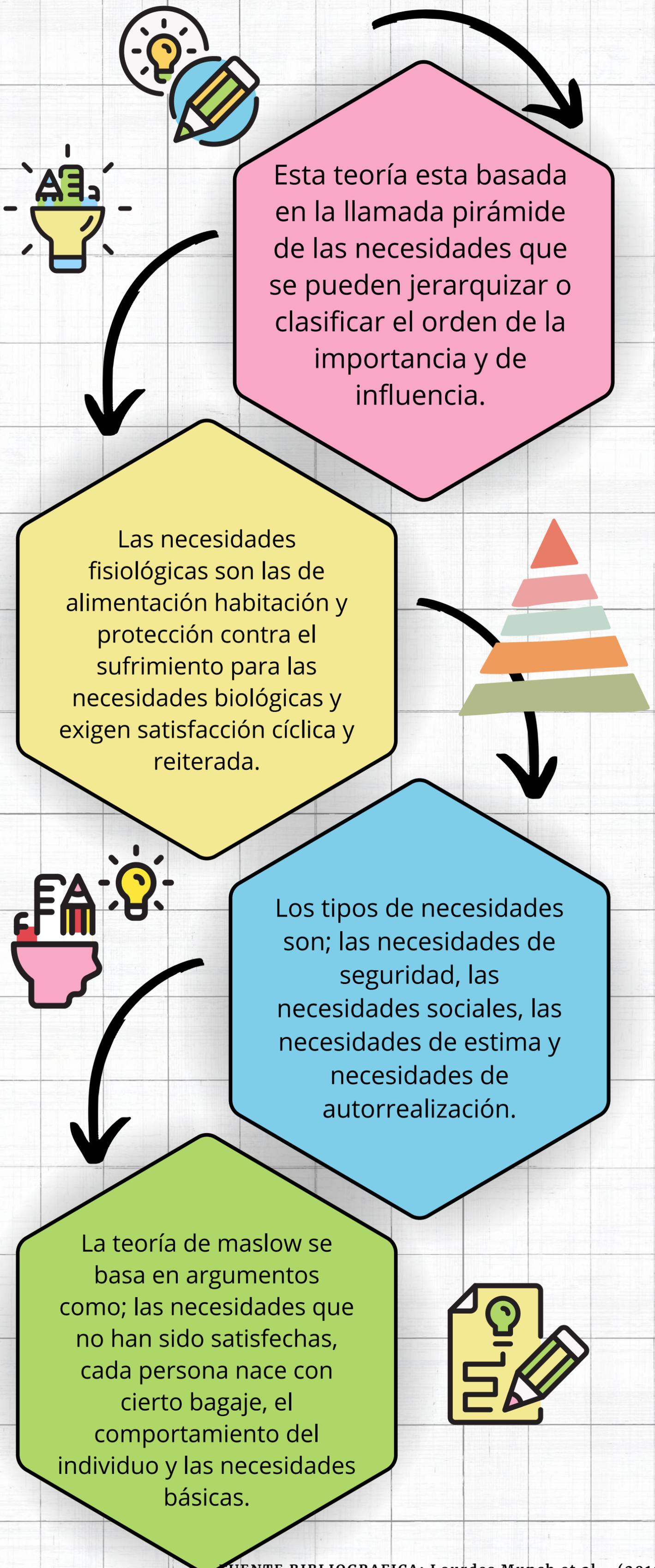


La motivación se refiere a las fuerzas internas o externas que influyen en nuestro comportamiento, impulsándonos a iniciar, dirigir o mantener una acción.



FUENTE BIBLIOGRAFICA: Lourdes Munch et al. . (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.

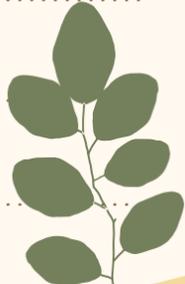
TEORIAS DE MOTIVACION (PIRAMIDE DE MASLOW)



Teoría de motivación

(Teoría de los dos factores de Herzberg)

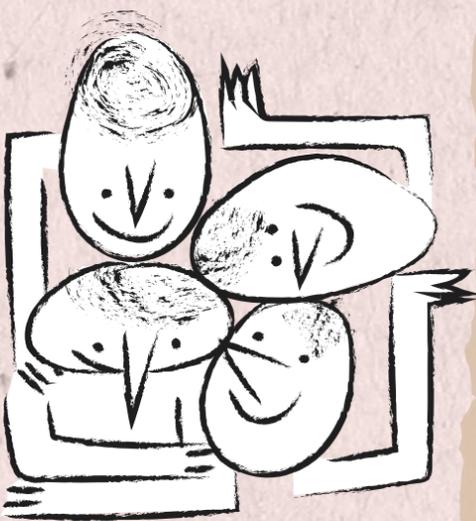
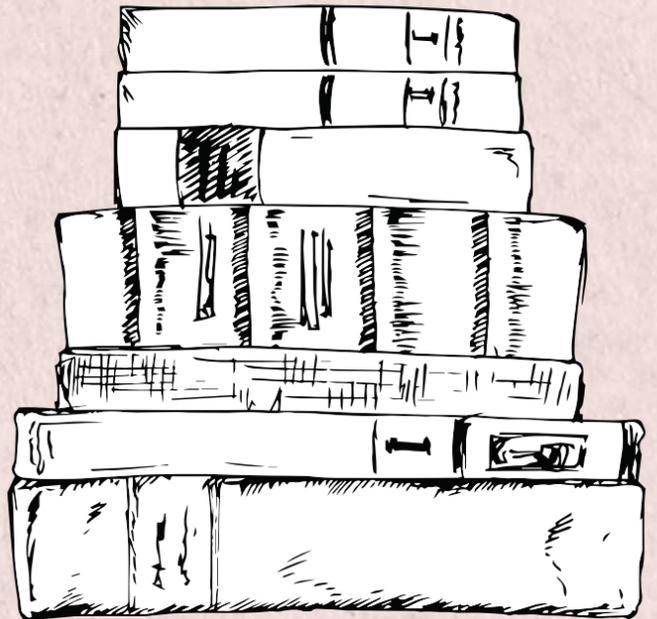
La teoría de Herzberg es la motivación de las personas para el trabajo dependen de dos factores íntimamente relacionados.



Los factores higiénicos de las condiciones de trabajo que rodean a la persona, que engloban las condiciones físicas el salario y las prestaciones sociales.



Los factores de insatisfacción son; salario percibido, prestaciones sociales percibidos, condiciones físicas de trabajo y comodidad, relaciones con el gerente y políticas de la organización.



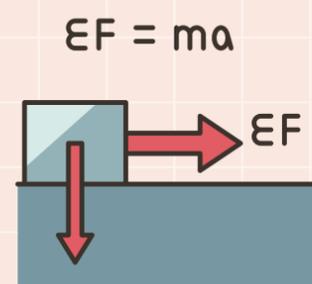
Los factores de satisfacción son; uso pleno de las habilidades personales, libertad para decidir como ejecutar el trabajo, responsabilidad total por el trabajo definición de métodos y objetivos.

los planteamientos de Maslow y Herzberg coinciden en algunos puntos, lo que ofrece una perspectiva más amplia y positiva sobre la motivación humana para el trabajo.

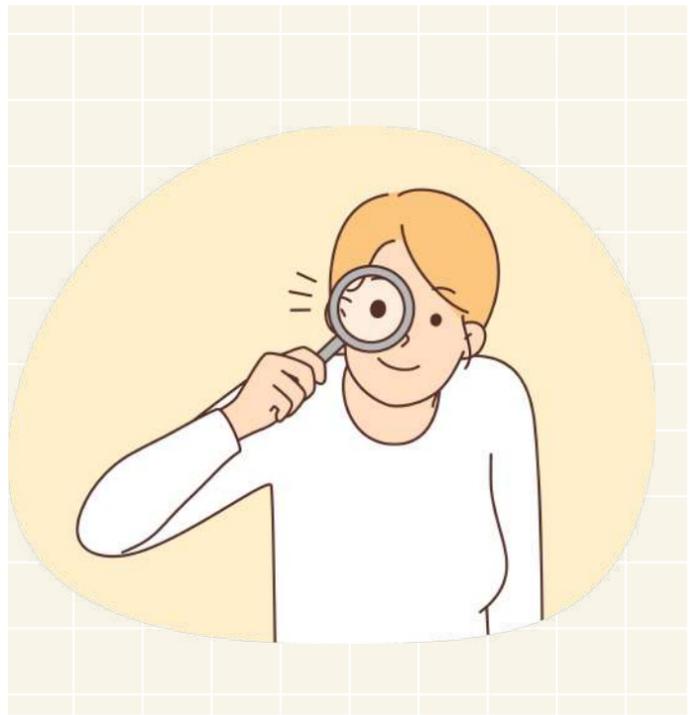


TEORIAS DE MOTIVACION (TEORIA DE LAS NECESIDADES ADQUERIDAS DE MCCLELLED)

La necesidad de realización es el éxito competitiva para la inclinación natural por el éxito para la realización personal.



La necesidad de poder es el impulso para controlar las personas para que adquieran un comportamiento de forma natural para producir un deseo de estar al mando.



La necesidad de afiliación es la inclinación de las relaciones interpersonales cercanas y amigables que desean las relaciones de la comprensión recíproca.



Las personas pueden llegar a satisfacer las necesidades por medio de programas de capacitación de luchas y éxitos.



TEORÍA DE MOTIVACIÓN

TEORÍA DE EQUIDAD

Las personas contrastan su trabajo, sus entradas (esfuerzo, experiencia, educación y competencias) y los resultados que obtienen (remuneración, aumentos y reconocimiento).

Cuando se percibe que esas relaciones son desiguales, las personas experimentan una tensión negativa que conduce a la necesidad de una acción correctiva a efecto de eliminar cualquier injusticia.

La teoría de la equidad trata de explicar la justicia distributiva, o sea, la forma en que las personas perciben la distribución y la asignación de recompensas en la organización, más recientemente, la teoría de la equidad incorporó la justicia de los procesos, o sea, la forma en que se define la distribución de las recompensas.

La comparación incluye cuatro variables moderadoras: sexo, antigüedad en el empleo, nivel jerárquico dentro de la organización e historial profesional o académico.

FUENTE BIBLIOGRÁFICA: Lourdes Munch et al. . (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.