



Nombre de alumno: Daniela Itzel López Rendón

Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth Pérez Lopez.

Nombre del trabajo: Exposición.

Materia: Comportamiento Organizacional.

Grado: 4°

Grupo: Licenciatura en Medicina Veterinaria y zootecnia

Ocosingo , Chiapas 12 de octubre, 2024.



Nombre alumnos:

°Elva Berenice Gómez Méndez.

°Jhoan Alejandro Díaz Abarca.

°Daniela Itzel López Rendón.

°Jolet Torres Gómez.

°Adrian Vega Sánchez.

Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth Pérez López.

Nombre del trabajo: Exposición.

Grado: 4°

Grupo: Licenciatura en Medicina Veterinaria y zootecnia

Ocosingo, Chiapas a 07 de Octubre, 2024.

TEMAS

2.6 Teoría de la contingencia

2.7 Teorías cognoscitivas

2.7.1 Teorías de la motivación de McGregor

2.7.2 Teoría de la auto actualización

2.7.3 Teoría centrada en la persona

2.6 Teoría de la contingencia

Se basa en lograr una mejor estructura para una empresa y organización

Tiene diferentes significativas y se derivan con tres factores.

Tecnología: Es el equipo tecnológico de la empresa el cual debe tener técnicas y métodos que se emplean para tener un proceso productivo o si dependen de alguna organización para el proceso en la toma de decisiones del trabajo.

Tamaño de la organización: Dependiendo las personas de trabajo en la empresa y organización es si la estructura es más formal y compleja o si existe una diferencia de funciones de la organización, se busca una mayor especialización.

Ambiente: El lugar de trabajo, de que está rodeado, como es para trabajar no hay una estabilidad, no hay coordinación, lo cual no se obtienen respuestas rápidas y precisas.

Ventajas:

*Se tiene una buena administración.

*Tiene un buen tamaño y un buen ambiente laboral.

*Se establece un compromiso para delegar y asignar funciones por capacidades individuales o grupales dentro de una comunicación interna.

2.7 Teorías cognitivas

El aprendizaje es un proceso cognoscitivo que tiene su origen en la necesidad de construir y estructurar lo real, implícito en la interacción entre el yo y el medio ambiente, y se estudia analizando los cambios que se producen en las estructuras cognitivas de la persona y en su personalidad, comparte con el conductismo la convicción de que el estudio del aprendizaje debe ser objetivo y que las teorías del aprendizaje deben brotar de la evidencia experimental.

cada individuo posee los motivos intrínsecos para aprender, un concepto que sigue siendo válido teniendo en cuenta los fenómenos de motivación cognitiva que pueden estar condicionados para el adulto. Bruner definió el aprendizaje como el fenómeno de "obtener información de alguien usando la mente de otra persona", un acto de descubrimiento, no un evento al azar.

Métodos de enseñanza matriz cognitiva:

*De observar, inventar, descubrir estrategias cognitivas adaptadas al determinado contexto.

*Tienen su fundamento básico en la visión de que son las necesidades internas del individuo que provocan un determinado comportamiento o actitud.

*Consideran que todos nuestros actos son dependientes de nuestras propias acciones y son inherentes a la vida de cada uno de nosotros. Los cognitivistas no ven las experiencias de la vida como la causa básica de nuestras actitudes, para ellos las causas hay que buscarlas en las necesidades de cada individuo.

Ejemplo:

Si un individuo tiene admiración (emoción agradable) hacia otro, puede comenzar a creer (pensamientos) que este posee numerosas virtudes, por el contrario, si experimenta, por ejemplo, envidia (emoción desagradable) hacia el otro, podrá atribuirle (pensamientos) varias características negativas. Por lo tanto, nuestros conocimientos pueden estar condicionados por la presencia de una emoción.

2.7.1 Teoría de la motivación de McGregor

Douglas McGregor fue un destacado profesor de administración en el campo del desarrollo personal. El cual, desarrollo la teoría X y la teoría Y el cual mencionan como pueden funcionar o desarrollar la motivación dentro de una empresa. Una vez hecho presente esas dos partes; se explicará en que consiste cada uno.

Teoría X: Representa el método tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos. Donde el trabajador siempre busca hacer lo mínimo e indispensable. Por ese motivo se les tiene que encasillar a realizar dicha labor por medio de la fuerza, dirigido, controlado y amenazado con castigos para que impongan un mínimo esfuerzo en su correspondiente actividad. Además de que el sujeto no posee el valor de la responsabilidad, y con ello un bajo nivel de ambiciones y prefiere mantenerse en un perfil bajo y estar seguro. Aquí se destacan los líderes que son totalmente autoritarios, aunado a que dictaminan todas las acciones y trabajos por hacer a los subordinados; sin darles la oportunidad de abrir y explorar ideas.

Teoría Y: A diferencia de la mencionada anteriormente, esta idea propone que son meramente los empleados buscan y necesitan del trabajar y por ende la empresa no se ve a la necesidad de implementar acciones estrictas ni agobiantes para el trabajador. Además de que el desarrollo del esfuerzo en el trabajo es tan natural como el descanso. Pues como se menciona anteriormente, el ser no se ve en un estado de apatía o disgusto a la hora de trabajar. Agregando que satisfacen las necesidades y realización personal de cada subordinada como fuente para lograr que se realice un trabajo. El sujeto habitúa, en sus respectivas circunstancias, aceptar sus responsabilidades e inclusive el adquirir de nuevas. Poseen una gran capacidad en un nivel de elite la imaginación, ingenio y la capacidad creadora para resolver los problemas de la organización en grandes sectores de la organización.

Los líderes promueven una dirección más participativa y ofrecen medios para que los empleados se sientan parte de la organización.

2.7.2 Teoría de la auto actualización

Abraham H. Maslow: Se dedicó al estudio de las personas sanas, examinó la alegría, el entusiasmo, el amor y la satisfacción, construyó su teoría reconociendo que todo ser humano tiene dos tipos de necesidades:

***Primarias:** corrigen deficiencia.

***Secundarias:** persiguen el nivel más alto de existencia del ser humano.

La teoría presenta en cinco niveles la jerarquía de las necesidades:

- 1.Necesidades físicas básicas.
- 2.Necesidades de protección y seguridad.
- 3.Necesidades de pertenencia y sociales.
- 4.Necesidades de estima y estatus.
- 5.Necesidades de actualización de sí mismo.

Los dos primeros dos niveles se refiere a la sobrevivencia del individuo y mientras estas necesidades no sean satisfechas, ninguna otra necesidad de orden superior se hará de presente.

Los críticos de Maslow invalidan su teoría ya que ha sido muy difícil validarla en investigaciones posteriores, sin embargo, le dan valor en el sentido de que es un marco filosófico que permite describir las actitudes de las personas dentro de una organización.

2.7.3 Teoría centrada en la persona

Consiste en el enfoque humanista en psicología que se enfoca en la importancia de la experiencia subjetiva y la autenticidad en el crecimiento personal y la terapia efectiva. Rogers creía que todos los individuos tienen un impulso innato hacia el crecimiento y la autorrealización.

Dicho enfoque resalta un continuo empeño en el camino de la libertad y de la libertad de las fuerzas del ser humano como motor de la actualización de sus potencialidades a partir de la confianza y el respeto a la persona. Dicho crecimiento tiene se está enfocado en la búsqueda del yo, donde dicho descubrimiento tiene que ser de forma continua, activa y dinámica.

La satisfacción, dentro de esta teoría, se da si hay acercamiento entre lo que nos gustaría ser y lo que somos, entre lo que pensamos acerca de algo y lo que creo que los demás piensan de ese algo, entre lo que pienso siento y hago.

Bibliografía

- * <https://divulgaciondinamica.es/teoria-x-teoria-y-mcgregor-que-es/>
- * <https://www.gestiondeproyectos-master.com/teorias-de-motivacion-teoria-x-e-y-de-mcgregor/>
- * <https://www.toolshero.es/toolsheroes/douglas-mcgregor/>



Teorías del Comportamiento Organizacional

Teoría de la contingencia

Teoría de la contingencia



The diagram consists of three circles arranged horizontally. The leftmost circle is a medium blue color and contains the word 'Factores'. The middle circle is a bright blue color and contains the word 'Objetivo'. The rightmost circle is a light blue color and contains the word 'Ventajas'. All circles have a thin black outline.

Factores

Objetivo

Ventajas

Teoría de la contingencia



Teoría de la contingencia



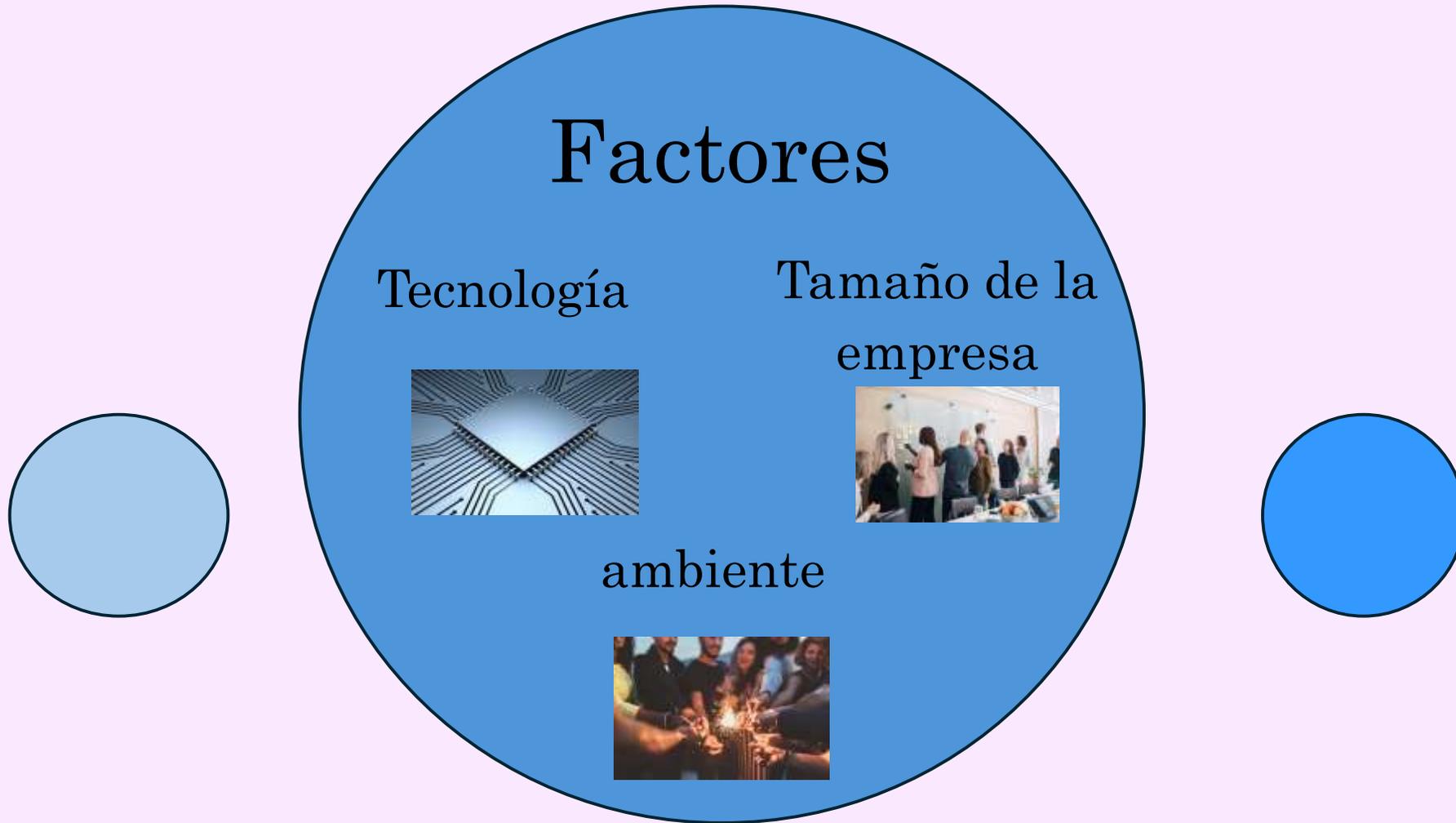
The diagram consists of three circles arranged horizontally. The leftmost circle is a medium blue color and contains the word 'Factores'. The middle circle is a bright blue color and contains the word 'Objetivo'. The rightmost circle is a light blue color and contains the word 'Ventajas'. All circles have a thin black outline.

Factores

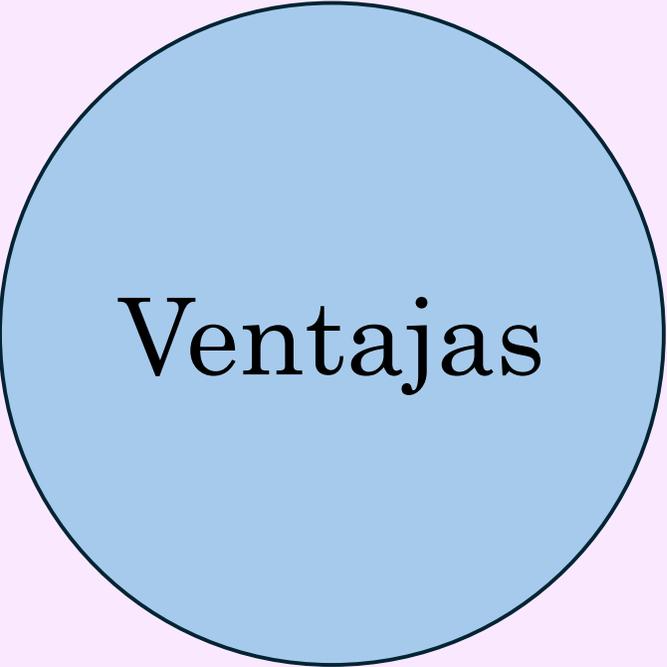
Objetivo

Ventajas

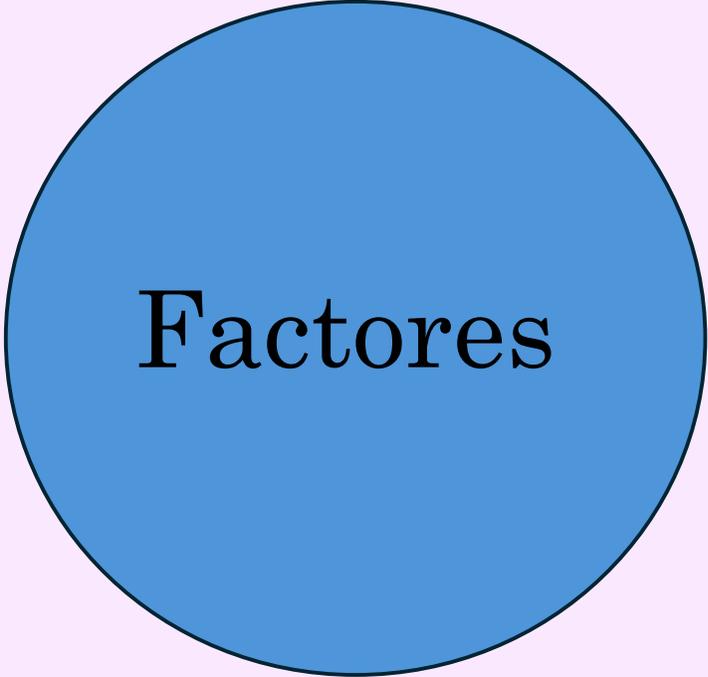
Teoría de la contingencia



Teoría de la contingencia



Ventajas



Factores

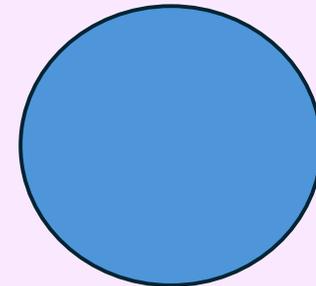
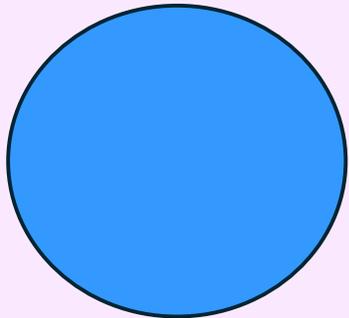


Objetivo

Teoría de la contingencia

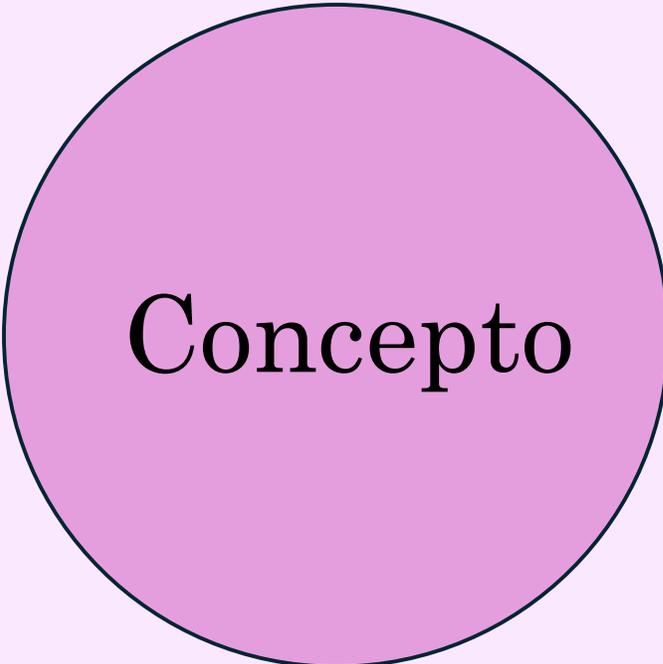
Ventajas

- Buena Administración
- Buen Ambiente
 - Hay un compromiso en cuanto funciones

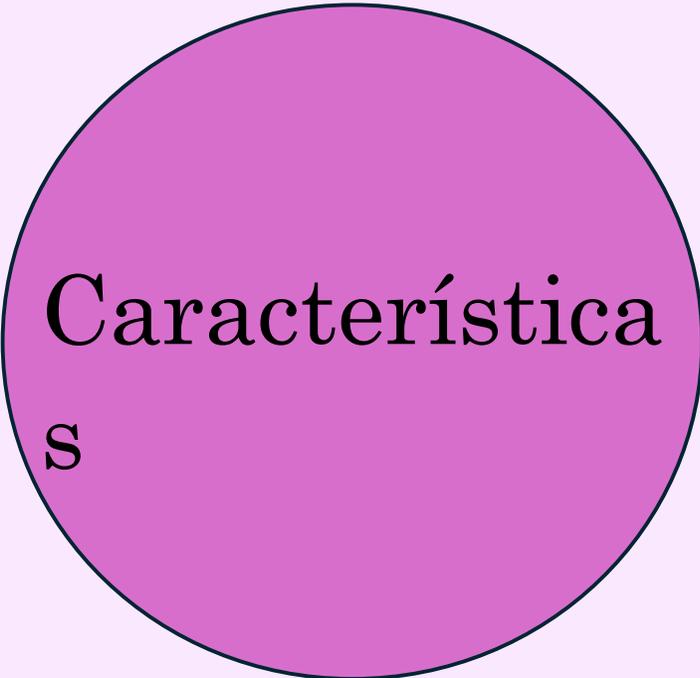


Teorías cognitivas

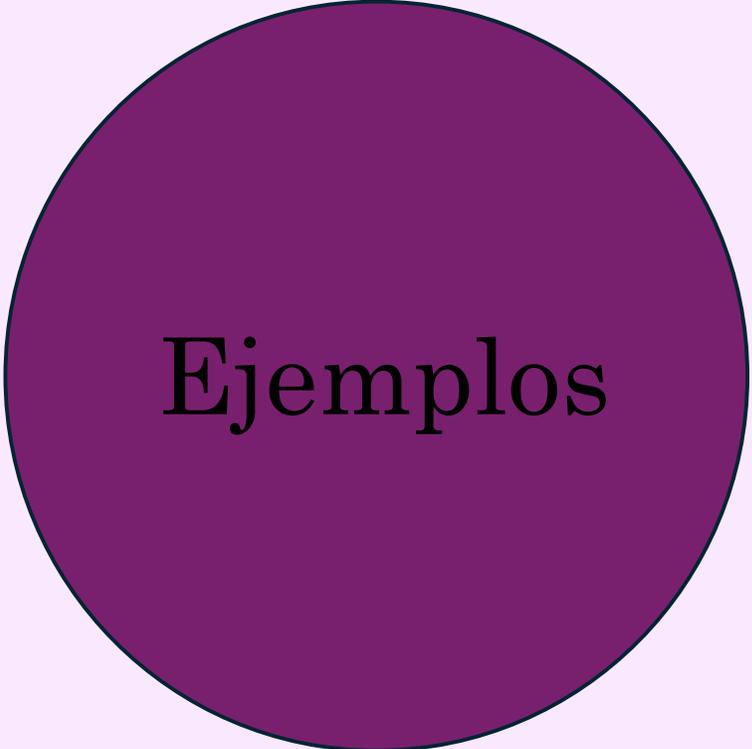
Teorías cognitivas



Concepto



Características

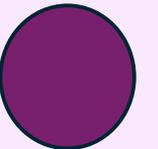
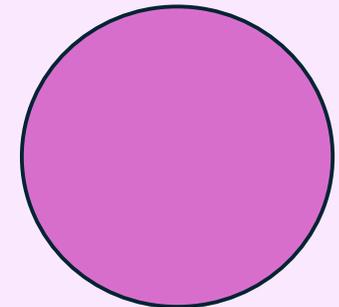


Ejemplos

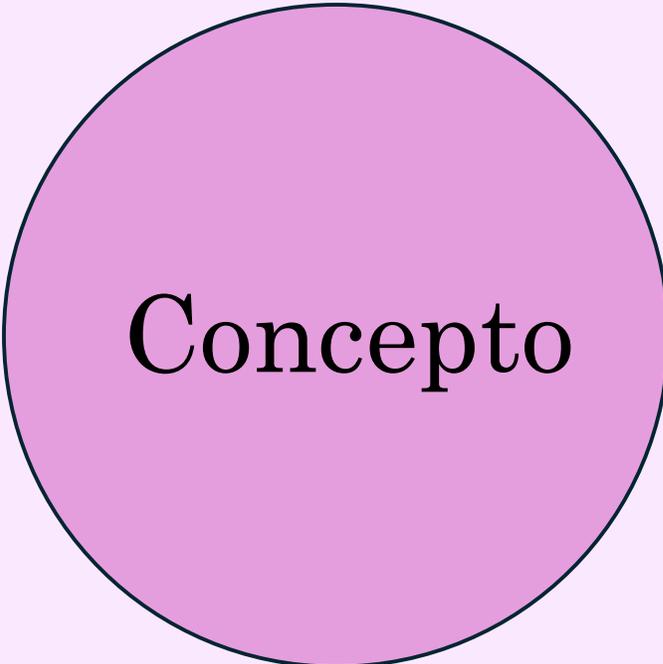
Teorías cognitivas

Concepto

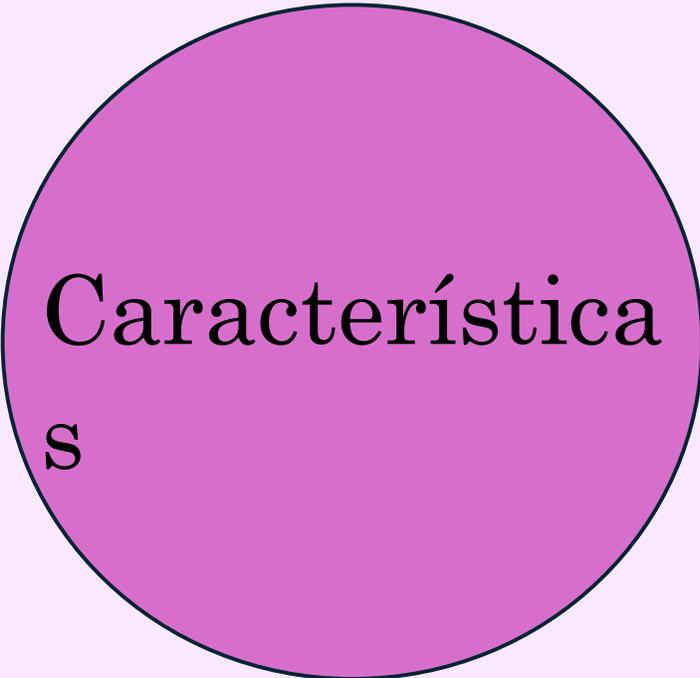
Estudio del aprendizaje objetivo, del cual, surgen de la evidencia experimental expuesta



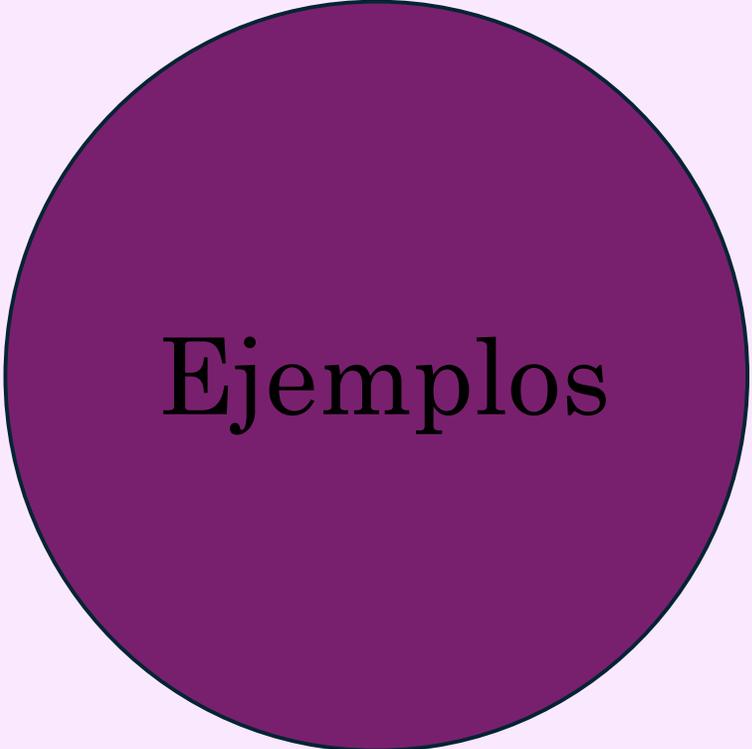
Teorías cognitivas



Concepto



Características



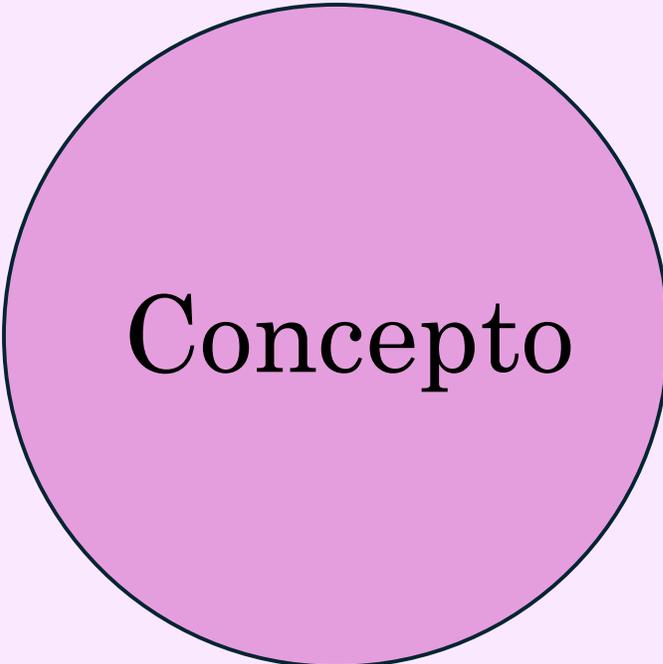
Ejemplos

Teorías cognitivas

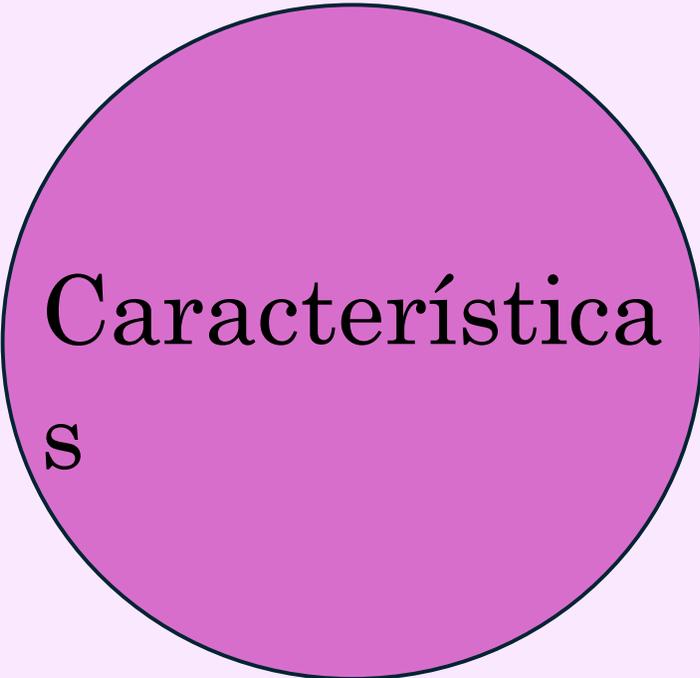
Característica

- **S** Se tiene en cuenta la observación, invención y descubrir estrategias cognitivas
- Se fundamenta en la visión de las necesidades internas
- Los actos son dependientes de nuestras acciones

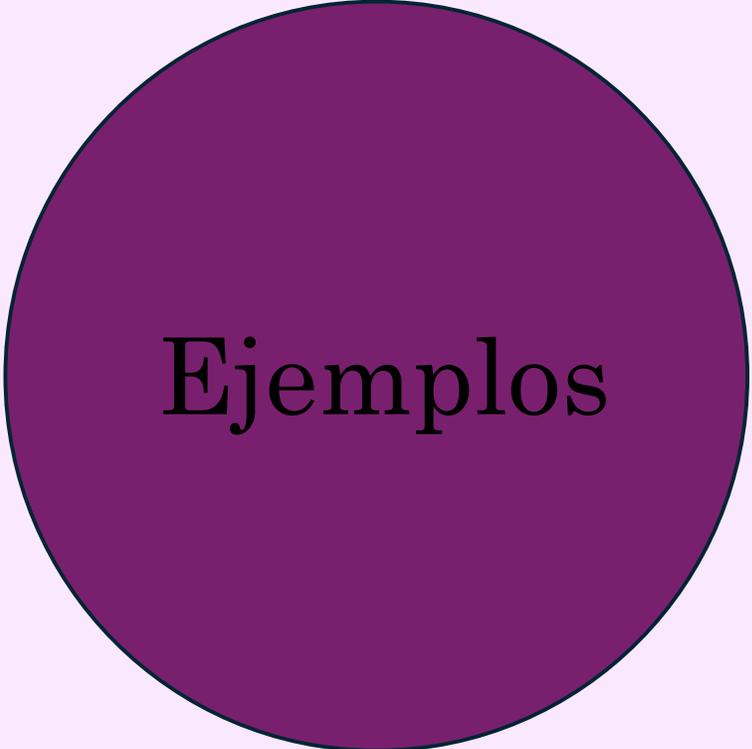
Teorías cognitivas



Concepto



Características

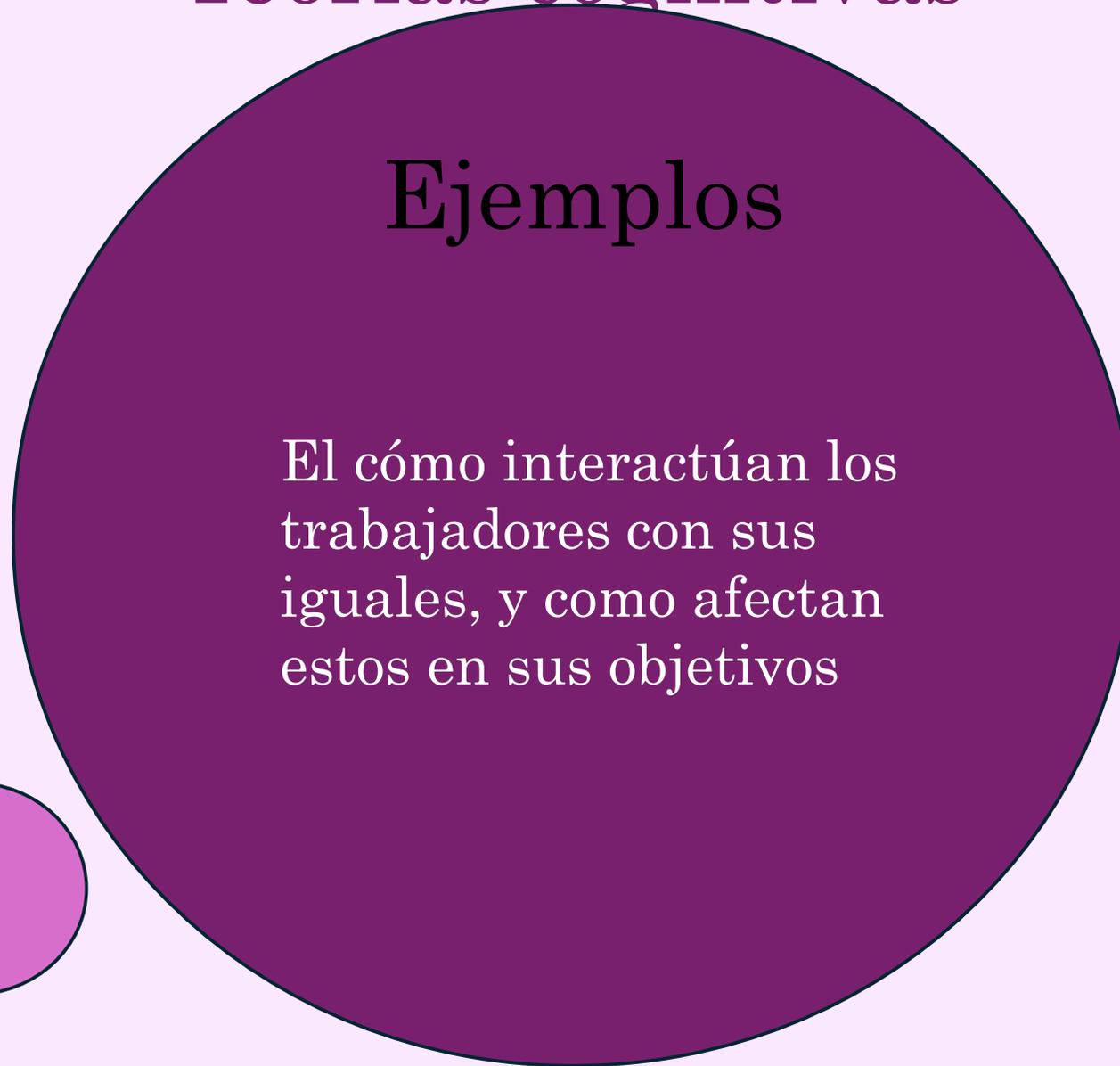
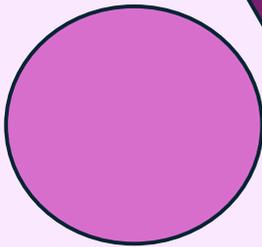


Ejemplos

Teorías cognitivas

Ejemplos

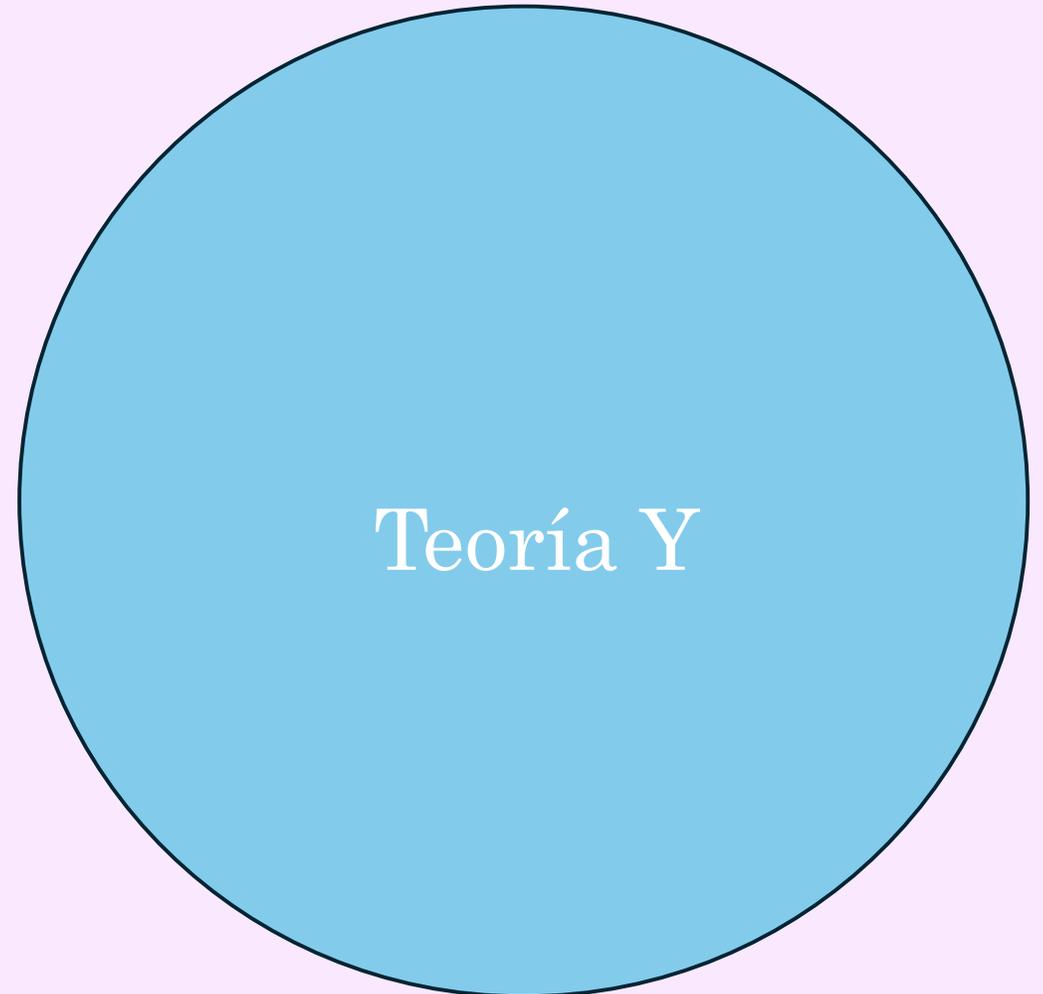
El cómo interactúan los trabajadores con sus iguales, y como afectan estos en sus objetivos



Teoría de la Motivación de McGregor

Teoría de la Motivación de McGregor

Se tienen dos teorías...



Teoría de la Motivación de McGregor

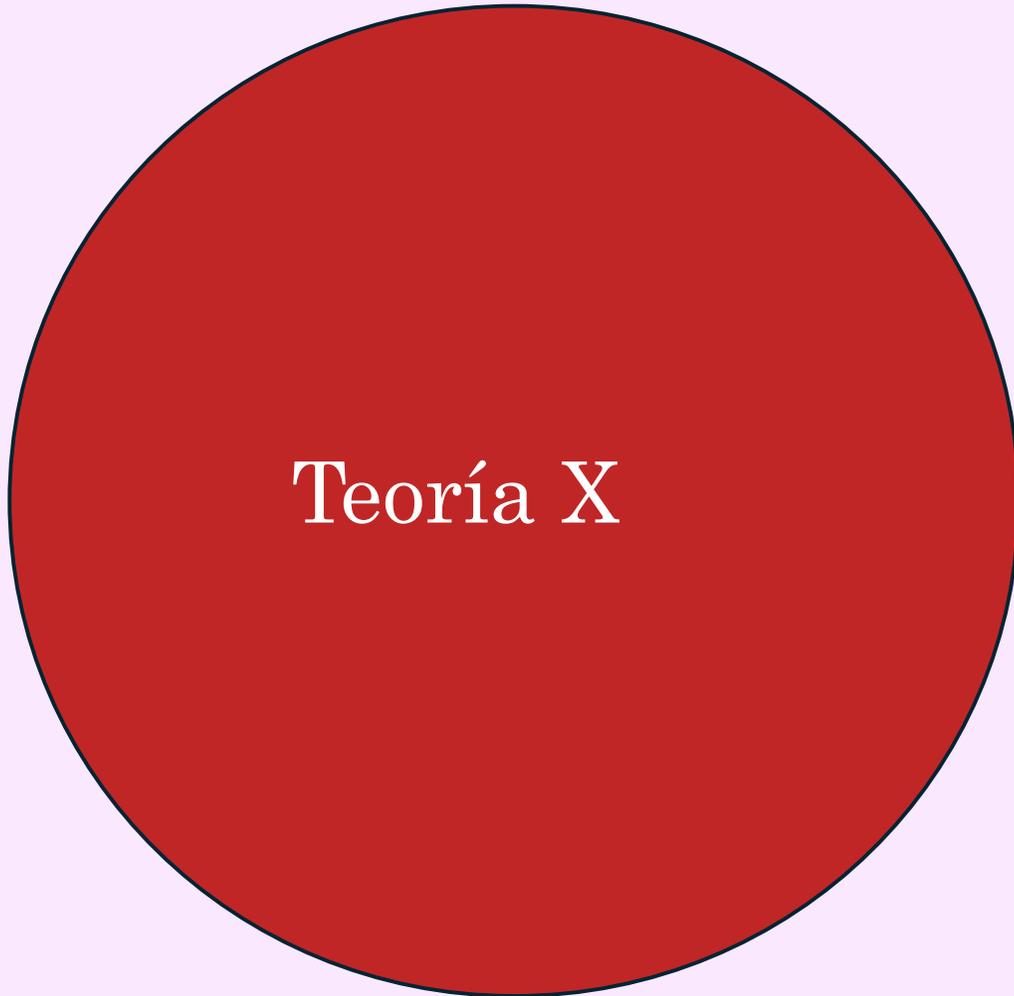
Se tienen dos teorías...

Teoría X

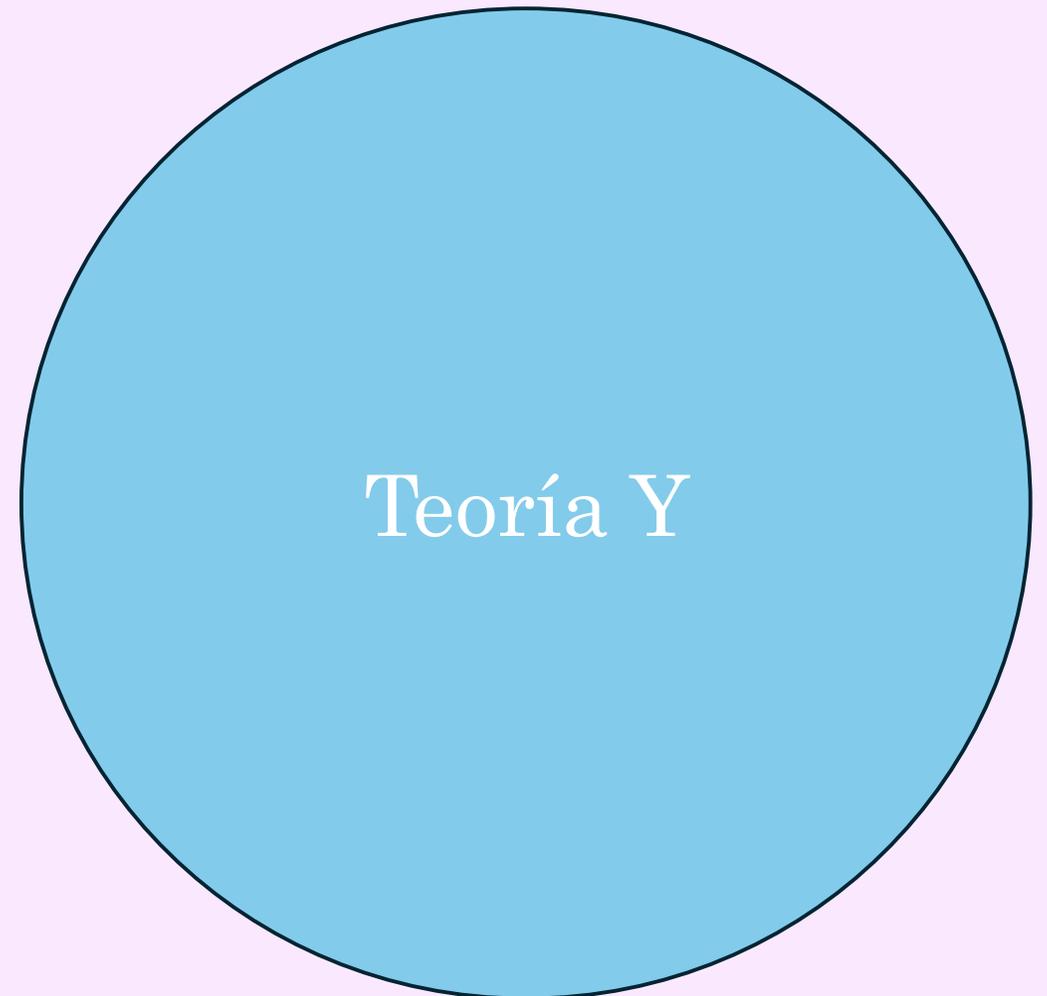
- Ambiente mediocre
- El trabajador no tiene la disciplina de trabajar
- Líderes autoritarios y dictadores
- Falta de creatividad

Teoría de la Motivación de McGregor

Se tienen dos teorías...



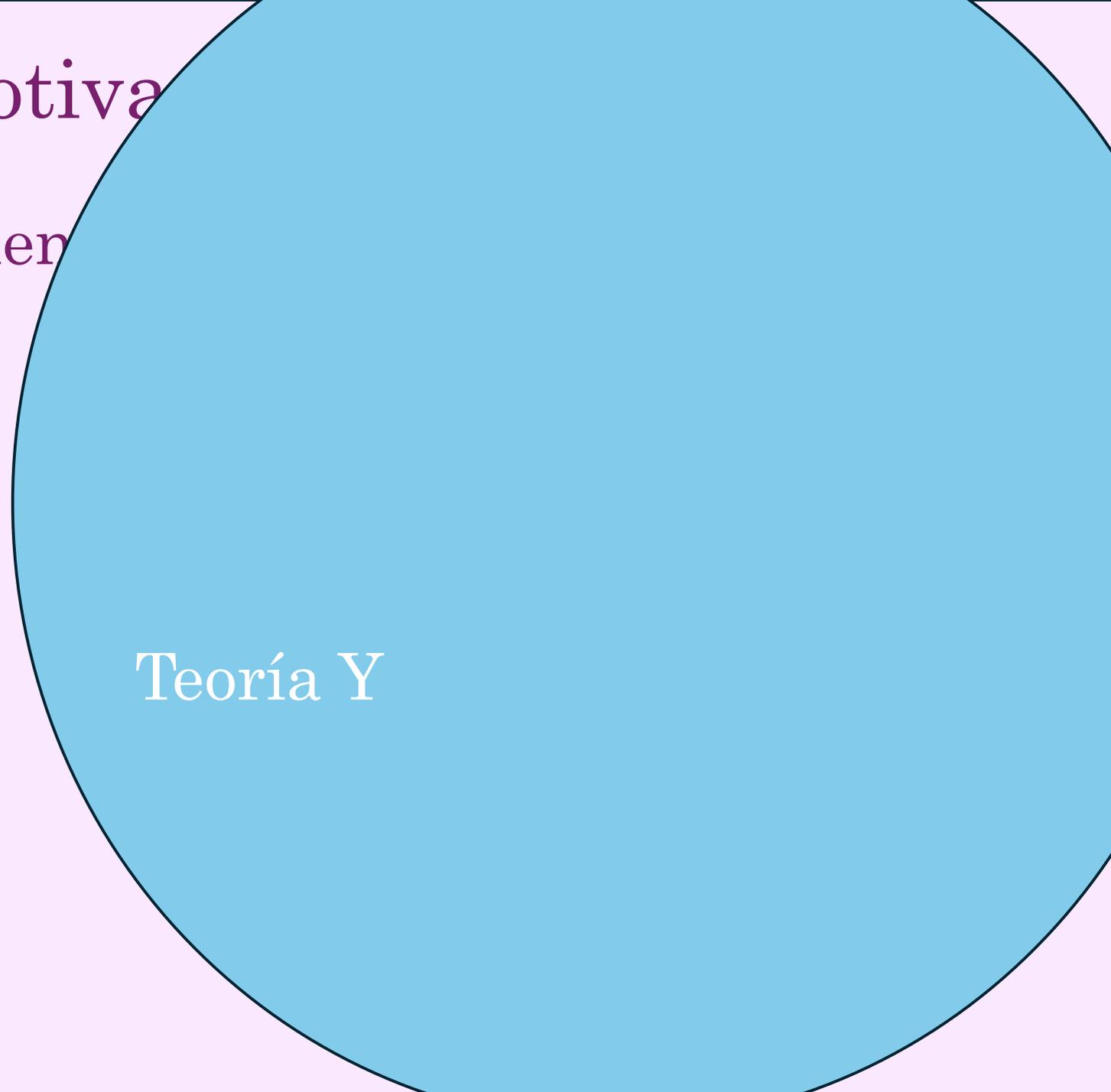
Teoría X



Teoría Y

Teoría de la Motivación

Se tienen



Teoría de la Motivación de McGregor

Se tienen dos teorías...

Teoría Y

El Trabajador tiene como hábito el trabajar

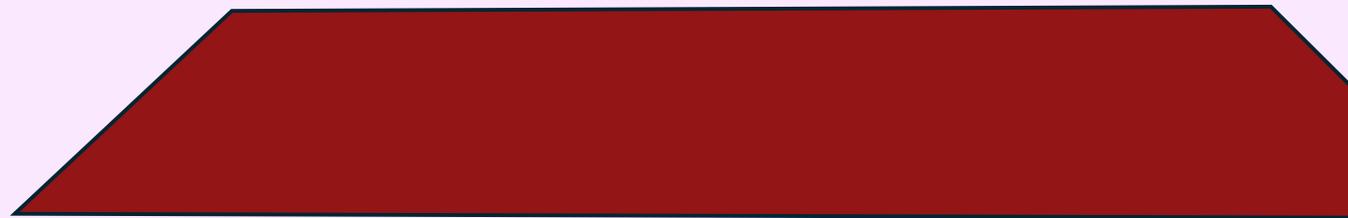
Se incentiva al trabajador por medio de satisfacerlo
Lideres más abiertos

Teoría de la Autoactualización

Teoría de la Autoactualización

Esta teoría consiste en 5 necesidades, las cuales son:

Necesidades básicas

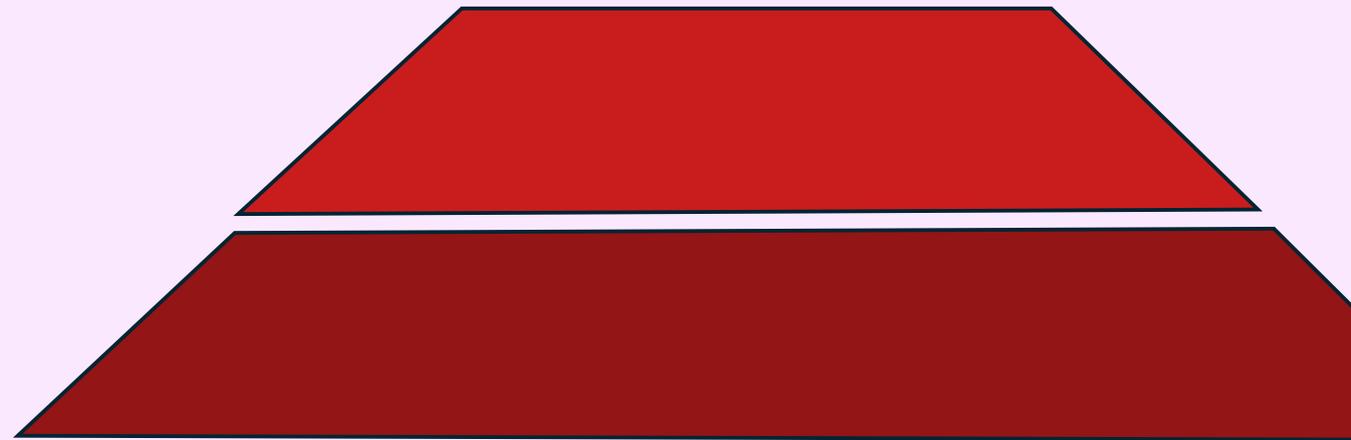


Teoría de la Autoactualización

Esta teoría consiste en 5 necesidades, las cuales son:

Necesidades básicas

Protección y seguridad



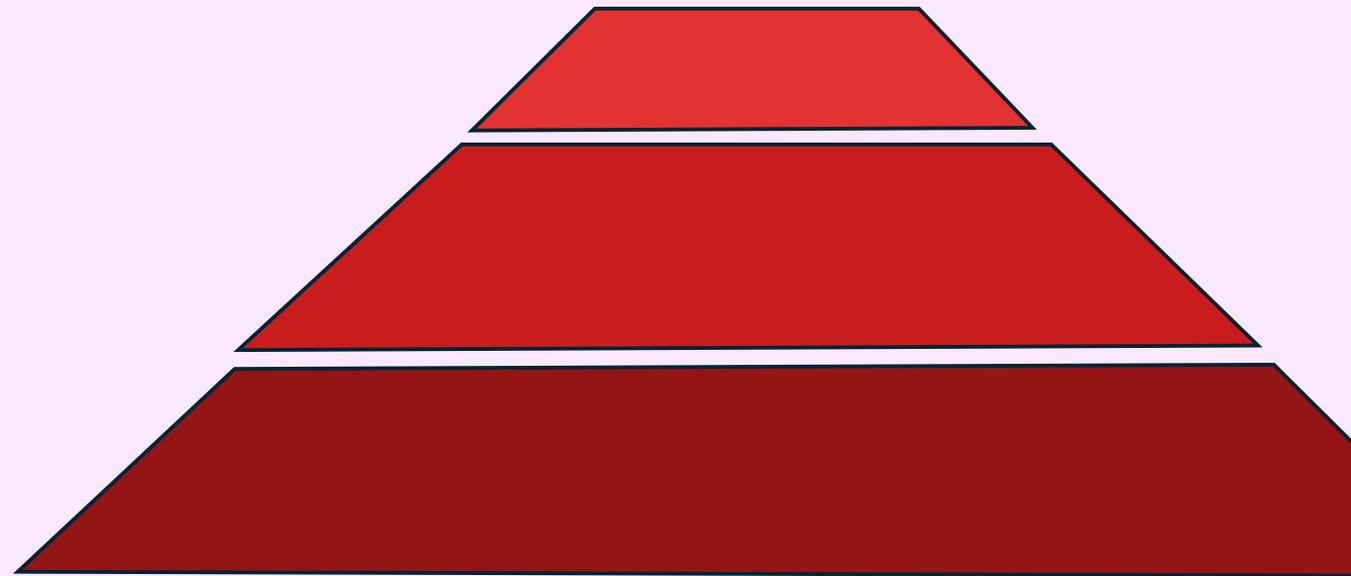
Teoría de la Autoactualización

Esta teoría consiste en 5 necesidades, los cuales son:

Necesidades básicas

Protección y seguridad

Afiliación y sociales



Teoría de la Autoactualización

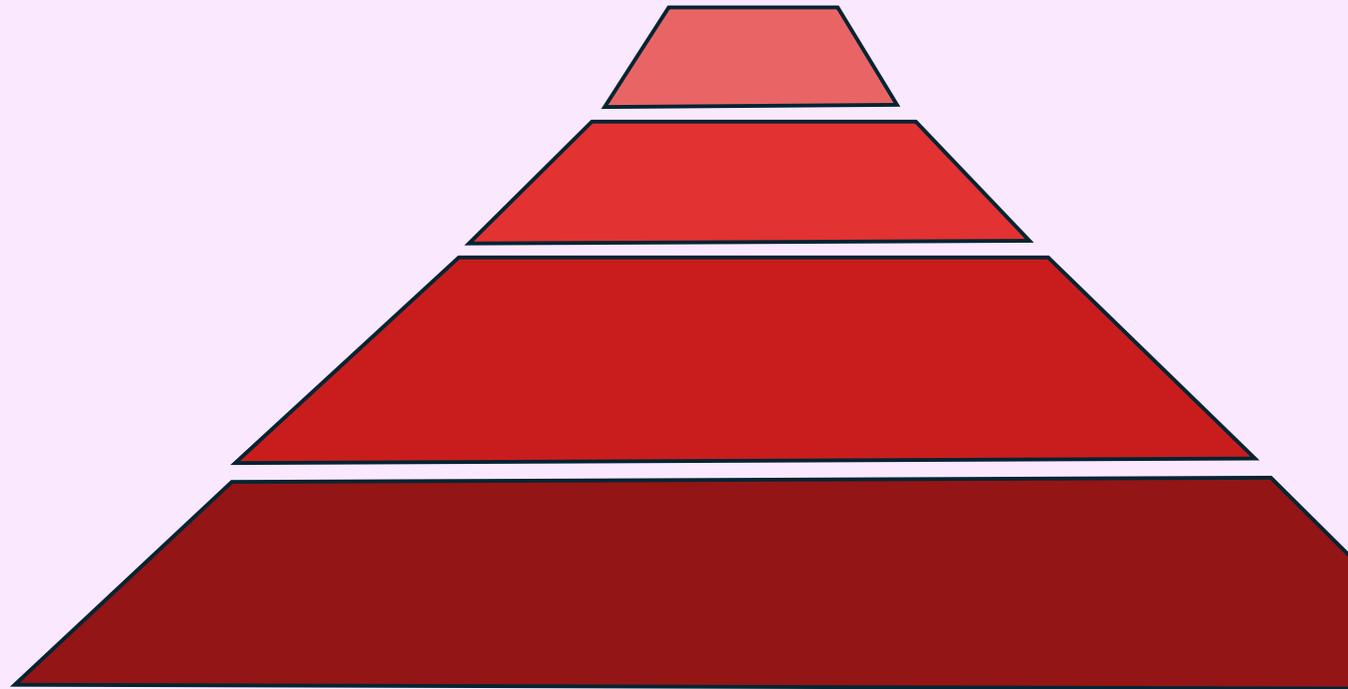
Esta teoría consiste en 5 necesidades, las cuales son:

Necesidades básicas

Protección y seguridad

Pertenencia y sociales

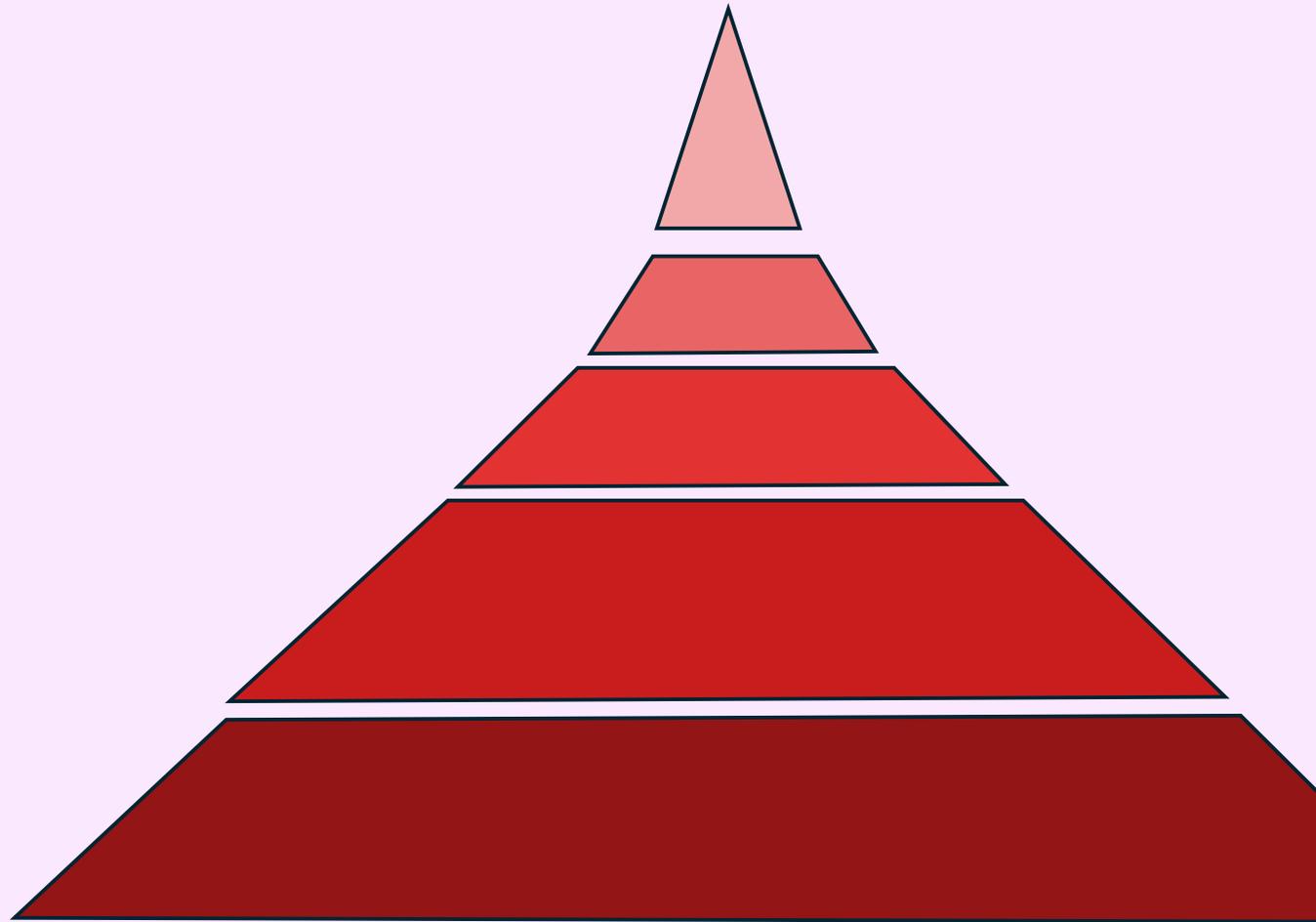
Autoestima y Estatus



Teoría de la Autoactualización

Esta teoría consiste en 5 necesidades, las cuales son:

- 1. Necesidades básicas
- 2. Protección y seguridad
- 3. Pertenencia y sociales
- 4. Autoestima y Estatus
- 5. Autoactualización



Teoría centrada a la persona

Teoría centrada a la persona

