



SUPER NOTA

NOMBRE DEL ALUMNO: LEYDI ADRIANA VAZQUEZ VAZQUEZ

NOMBRE DEL TEMA: LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES: 3.1 LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES 3.2 CARACTERISTICAS INDIVIDUALES 3.3 LA IMPORTANCIA DE LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES 3.4 DIFERENCIA INDIVIDUALES EN APTITUDES 3.5 DIFERENCIA DE PERSONALIDAD ENTRE LOS INDIVIDUOS 3.6 CONCEPTO DE PERCEPCION 3.7 EL PROCESO DE PERCEPCION 3.8 FACTORES QUE INCLUYEN EN LA PERCEPCION 3.9 DISTORSIONES EN LA PERCEPCION 3.10 ATRIBUCION 3.11 LOS PARADIGMAS 3.12 ACTITUDES 3.13 CONCEPTO DE MOTIVACION 3.14 PROCESO DE MOTIVACION 3.15 ANALISIS DEL PROCESO DE MOTIVACION.

PARCIAL: I PARCIAL

NOMBRE DE LA MATERIA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL PROFESOR: VIVIANA LIZBETH GARCIA MORENO

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS

CUATRIMESTRE: QUINTO CUATRIMESTRE



3.1 Las personas y las organizaciones.

Las organizaciones no existen sin personas. son el principio, el punto medio y el final de las organizaciones. Ellas fundan las organizaciones, las moldean, las impulsan.

La gente tiene muchas cosas en común, como el lenguaje, la comunicación y la motivación, pero también tiene diferentes maneras de pensar, actuar y sentir. Aun cuando pertenecen a la misma especie, las personas son profundamente distintas entre sí.

Ahora las organizaciones más avanzadas tratan de privilegiar y subrayar las diferencias individuales y el trato personalizado para aprovechar todas las características, habilidades y competencias de cada sujeto.





3.2 Características individuales.

1. Las personas tienen capacidades diferentes; es decir, pueden levantar cierto peso, pensar con cierta rapidez y correr a una velocidad determinada, lo cual limita su desempeño

2. Las personas tienen necesidades diferentes y tratan de satisfacerlas. La evidencia sugiere que cada individuo puede tener más de una necesidad prioritaria al mismo tiempo. Así, en las organizaciones, las personas están motivadas por numerosas y variadas necesidades.

3. Las personas piensan en el futuro y eligen su comportamiento. Es evidente que las necesidades de cada individuo sólo se pueden satisfacer si se observa el comportamiento. Así, en diferentes situaciones las personas deben elegir entre varios comportamientos, cada uno de los cuales tiene cierto potencial para satisfacer sus necesidades.





3.2 Características individuales.

4. Las personas perciben su ambiente en función de necesidades y experiencias pasadas. La teoría de las expectativas señala que las personas actúan con base en su percepción de la realidad, que les permite comprender lo que pueden hacer y alcanzar.

5. Las personas reaccionan en forma emocional. Es raro que las personas sean neutrales ante lo que perciben o experimentan. Suelen evaluar si la mayoría de las cosas les gusta o les disgusta. Esta respuesta evaluativa influye en los comportamientos, pues define la importancia y el atractivo de las acciones y los resultados.

6. Los comportamientos y las actitudes son provocados por muchos factores. El comportamiento depende de cada persona y el entorno en el cual se desempeña. Como la conducta está determinada por varios factores que actúan al mismo tiempo, es difícil identificar las condiciones que producirán un desempeño individual eficaz.





Si todas las personas fuesen iguales, la administración sería extremadamente simple y fácil. Las organizaciones se podrían estandarizar con suma facilidad. Como no es posible eliminar la diversidad y las diferencias personales, las empresas que buscan el éxito deben tratar de capitalizar todas las diferencias individuales de sus asociados para aumentar la competitividad.

3.3 La importancia de las diferencias individuales.

Las organizaciones están buscando el talento de alta competitividad y bajo costo. La única barrera para la integración de esos talentos está en las diferencias culturales entre los pueblos, lo cual implica diferentes personalidades y estilos de trabajo. La capacidad para superar estas diferencias individuales es crucial para el gerente de hoy.



Sin embargo, atraer talentos a la organización y hacer que se queden es un paso necesario, pero no suficiente. La segunda respuesta es negativa por una razón muy simple: no basta con tener talentos en la organización. Es necesario saber aplicarlos y utilizarlos de la mejor manera posible. Esto depende de dos factores que ya hemos estudiado: el diseño y la cultura organizacionales.



La aptitud es la predisposición innata y natural para determinadas actividades o tareas, el potencial de cada persona para aprender determinadas habilidades o comportamientos. Así, la aptitud es una habilidad en estado latente o potencial que se puede desarrollar por medio del ejercicio o la práctica.

3.4 Diferencias individuales en aptitudes.

Aptitud física:

- Fuerza muscular
- La resistencia cardiovascular
- La calidad del movimiento es la capacidad de flexionar o extender los miembros del cuerpo para trabajar

La aptitud cognitiva presenta básicamente cuatro dimensiones:

- La comprensión verbal
- La habilidad cuantitativa
- La capacidad de raciocinio consiste en pensar en forma inductiva y deductiva
- La visualización espacial





3.5 Diferencias de personalidad entre los individuos.

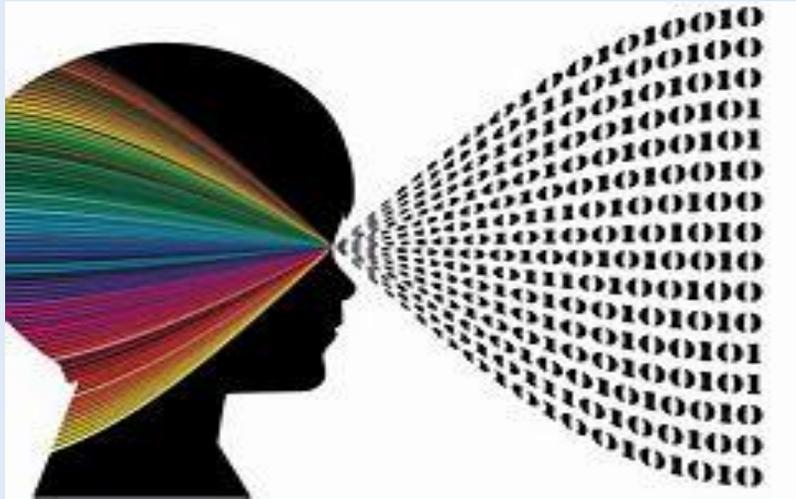
Las cinco dimensiones de la personalidad Dado que la literatura científica presenta infinidad de rasgos de personalidad, surge la necesidad de usar alguna clasificación para entender mejor los rasgos y sus interrelaciones. La mayoría de los

Hay una vasta literatura sobre la estructura de los rasgos de personalidad, pero la mayor parte, sobre todo la que se aplica al CO, coincide en cinco grandes dimensiones:

- ❖ Extraversión
- ❖ Ajuste emocional

- ✓ Afabilidad (simpatía)
- ✓ Sentido de responsabilidad
- ✓ Apertura e interés: curioso, imaginativo, creativo, sensible, flexible, etc.





3.6 Concepto de percepción.

La percepción es un proceso activo por medio del cual las personas organizan e interpretan sus impresiones sensoriales para dar un significado al entorno. La finalidad es percibir la realidad y organizarla en interpretaciones o visiones. Cada persona tiene su propia interpretación o visión del mundo.

Las diferencias entre las personas y su carácter único son resultado de procesos cognitivos. Aun cuando haya un gran número de procesos cognitivos, como la imaginación, la percepción y el propio pensamiento, se ha reconocido

Ese proceso implica que las personas observen en forma selectiva las diferentes partes del entorno, que analicen lo que ven a la luz de sus experiencias pasadas y que evalúen lo que están experimentando en función de sus necesidades y valores.





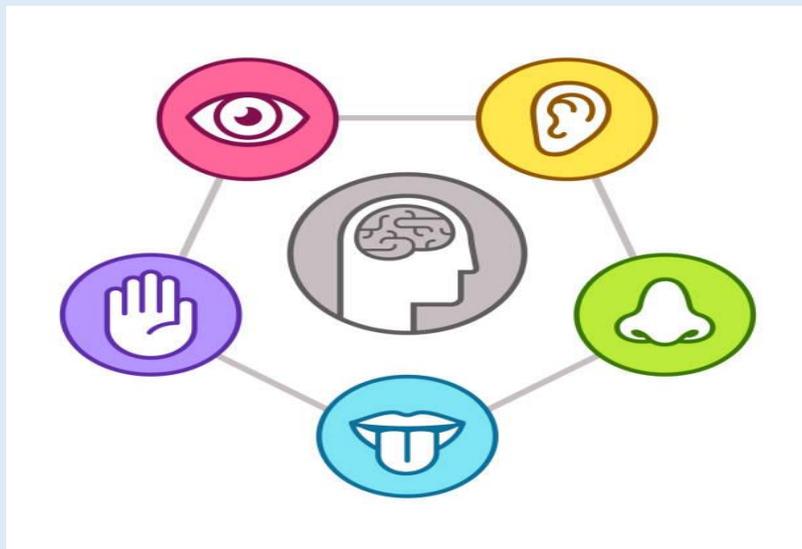
La percepción ocurre por medio de los sentidos. Recibimos y representamos la información por medio de los órganos sensoriales, que son receptores especializados que nos comunican impresiones ópticas (vista), acústicas (oído), olfativas (olfato), gustativas (gusto) y táctiles.

3.7 El proceso de percepción.

Para ampliar nuestra percepción de la realidad debemos partir de dos principios: 1. Reconocer que experimentamos esa realidad a partir de nosotros mismos y que su existencia es independiente de nuestra interpretación. Tenemos que aceptar que nuestra visión del mundo no es el mundo.

2. Reconocer que apreciamos la realidad por medio de nuestra propia experiencia, porque lo que está afuera no existe para nosotros hasta que lo experimentamos. Es imposible tener experiencia de alguna cosa antes de experimentarla.





Factores de la situación Son los elementos del contexto en el cual se perciben los objetos, las personas o las situaciones. Cada caso puede involucrar escenarios diferentes. El escenario general en que se presentan acontecimientos o situaciones puede llevar a las personas a tener diferentes percepciones.

3.8 Factores que influyen en la percepción.

Factores situados en el blanco Son los factores que están dentro del blanco observado. Las personas que hacen barullo llaman más la atención que las calladas. Los movimientos, los sonidos, el tamaño y otros atributos de un blanco también influyen en la forma en que es percibido.



Factores internos Son los elementos psicológicos del observador que trata de explicar lo que está percibiendo. Las características individuales, como la motivación, las actitudes, los intereses, las experiencias pasadas y las expectativas, influyen en su interpretación.



Las principales distorsiones de la percepción son las siguientes:

- Percepción selectiva: las personas interpretan en forma selectiva todo lo que ven, de acuerdo con sus intereses, antecedentes, experiencias y actitudes.

3.9 Distorsiones de la percepción.

- ✓ El efecto de halo: es la tendencia a generalizar una percepción. La persona se forma una impresión global a partir de una sola característica;
- ✓ La proyección: consiste en atribuir características propias a otra persona.



- El estereotipo: es un juicio de opinión sobre una persona basado en la percepción del grupo al cual ésta pertenece.
- El efecto de contraste: consiste en comparar a una persona con otra que reúne las mismas características.



estudia la formación de juicios de opinión acerca de las personas y parte del supuesto de que existen errores o prejuicios que distorsionan las atribuciones en relación con dos aspectos: por una parte, cuando hacemos juicios respecto al comportamiento ajeno existe la tendencia a subestimar la influencia de los factores externos (situación) y a sobrestimar la influencia de los factores internos o personales.

La atribución depende de tres aspectos fundamentales:

- 1. Diferenciación. Ocurre si la persona presenta comportamientos diferentes en situaciones distintas.
- 2. Consenso. Si varias personas muestran la misma reacción ante un hecho similar se presenta un comportamiento de consenso.
- 3. Coherencia. El observador busca que haya consistencia y coherencia en las acciones de otras personas.

3.10 Atribución.

La atribución es el proceso mediante el cual las personas buscan una explicación aceptable del comportamiento de los demás. La teoría de la atribución estudia los errores y desviaciones que provocan distorsiones en la conducta de los individuos.





3.11 Los paradigmas.

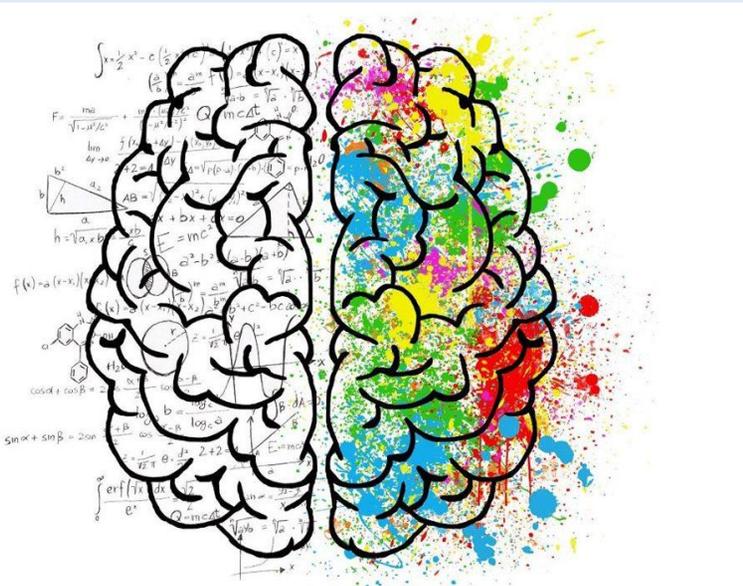
Un paradigma simplemente establece reglas (escritas o no), define límites y muestra cómo comportarse dentro de ellos para tener éxito. Por ello tiene una enorme influencia en la conducta, las actitudes y las percepciones de las personas. Según Barker, el popular futurólogo, los paradigmas presentan seis características básicas:

1. Son comunes a toda actividad estructurada.
2. Son útiles y funcionan como filtros.
3. Se pueden convertir en males terminales debido a la certidumbre.

4. Los nuevos paradigmas generalmente son creados por personas extrañas.

5. Los nuevos paradigmas exigen una visión futurista

6. Las personas tienen el poder de cambiar sus paradigmas. Los paradigmas son aprendidos, adquiridos e incorporados por medio de la experiencia.





3.12 Actitudes.

La actitud es un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas.

Además, las actitudes de las personas están estructuradas y se componen de varios rasgos afectivos y cognitivos. La interrelación entre esos rasgos provoca que un cambio en uno de ellos modifique a los otros.

Cuando estos componentes son inconsistentes o si exceden el llamado nivel de tolerancia de las personas surge la inestabilidad, la cual puede corregirse.





3.13 Concepto de motivación.



Motivar a las personas para que alcancen e incluso superen elevados estándares de desempeño es fundamental para que una organización sobreviva en el actual mundo de negocios.

El desempeño individual, que es la base del rendimiento de la organización, depende en gran medida de que las personas estén motivadas. No cabe duda de que varios factores que actúan en forma simultánea moldean y condicionan el desempeño individual, como ocurre con las capacidades y competencias de las personas, el liderazgo y el entrenamiento, la orientación, la dedicación y el esfuerzo. Sin embargo, la motivación es la columna vertebral del comportamiento de las personas.

Uno de los mayores desafíos de las organizaciones radica en motivar a las personas, o sea, en hacer que se sientan íntimamente decididas, confiadas y comprometidas a lograr los objetivos propuestos, en infundirles suficiente energía y estímulo para que alcancen el éxito por medio de su trabajo.



3.14 Proceso de motivación.

Desde una perspectiva sistémica, la motivación está compuesta por tres elementos interdependientes que interactúan entre sí:

- Necesidades
- Impulsos
- Incentivos

El proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera: 1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión. 2. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).

3. Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito.

4. Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.

5. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo

Pide tu turno al participar.



3.15 Análisis del proceso de motivación.

Las variables de la organización, como el diseño de las tareas, la amplitud del control, el estilo de liderazgo, la afiliación a un grupo y la tecnología también influyen en la motivación y en el desempeño de las personas. Son aspectos del contexto laboral que deben tomarse en cuenta en el proceso motivacional.

A pesar de que la motivación y la satisfacción son conceptos relacionados, no son sinónimos. La motivación se refiere al comportamiento que busca alcanzar metas o incentivos. La satisfacción se deriva del éxito alcanzado en el proceso de motivación.

Si combinamos los conceptos del modelo simplificado, las variables individuales y las de la organización, la satisfacción y los conceptos psicológicos correspondientes, podremos desarrollar un modelo integral del proceso de motivación.