



# SUPER NOTA

*Nombre del Alumno: CECCIA MARIAN DELGADO GONZALEZ*

*Nombre del tema: LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES*

*Parcial: 5*

*Nombre de la Materia: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*

*Nombre del profesor: VIVIANA LIZBETH GARCIA MORENO*

*Nombre de la Licenciatura: LAE*

*Cuatrimestre: 5*

# LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES



Importancia de las personas.

Las organizaciones no pueden existir sin las personas. A pesar de contar con recursos materiales (maquinas, equipos, instalaciones, tecnología y capital), dependen de las personas para operar en un entorno dinámico de oportunidades y amenazas.

Además, las personas poseen características comunes (lenguaje comunicación y motivación) pero también presentan diferencias en su forma de pensar, sentir y actuar. Estas diferencias individuales son esenciales y únicas en cada persona.



Las organizaciones modernas destacan las diferencias individuales y buscan un trato personalizado para aprovechar habilidades y competencias únicas.

Este cambio de enfoque refleja el desarrollo de la administración y el esfuerzo por construir relaciones humanas más participativas y humanas dentro de las organizaciones

Las diferencias individuales en aptitudes físicas y cognitivas son esenciales para el éxito en diversas tareas laborales, y las organizaciones deben considerarlas para mejorar su desempeño.

## Características individuales

1. Capacidades diferentes:

- Las personas tienen capacidades únicas que influyen en su desempeño

2. Necesidades diferentes:

- Cada persona tiene múltiples necesidades prioritarias que intenta satisfacer en el entorno laboral

3. Elección de comportamientos:

- piensan en el futuro y eligen comportamientos que creen producir resultados deseados

4. Percepción del ambiente:

- Perciben el entorno según sus necesidades y experiencias

5. Reacción emocional:

- Reaccionan emocionalmente a su entorno, lo que influye en su comportamiento

6. Factores múltiples:

- El comportamiento está influido por una combinación de factores personales y organizacionales.

Administrar eficazmente las diferencias individuales y crear un entorno propicio es clave para el éxito organizacional en la era del conocimiento

Las diferencias individuales en aptitudes incluyen en el desempeño laboral y deben ser consideradas para asignar tareas de manera adecuada, maximizando el talento de cada persona



# LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES



La personalidad es la tendencia de un individuo a comportarse de manera consistente en diferentes situaciones, reflejando sus peculiaridades y su constelación singular de rasgos de comportamiento.

## Rasgos de personalidad.

- Son tendencias duraderas a comportarse de una forma específica en distintas situaciones
- ejemplos: honestidad, confiabilidad, impulsividad, ansiedad, dominio, amabilidad, entre otros.



## LAS CINCO DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD.

- Extraversión
- Ajuste emocional
- Afabilidad (simpatía)
- Sentido de responsabilidad
- Apertura e interés



Estas cinco dimensiones son clave para comprender la personalidad y su impacto en el comportamiento organizacional

## CONCEPTO DE PERCEPCION

Proceso mediante el cual se captan, organizan e interpretan las impresiones sensoriales para dar significado al entorno y tomar conciencia del mundo que nos rodea.

- Es subjetiva
- Pueden ser distorsionadas por estereotipos y el efecto del halo
- Esta limitada por los sentidos y las hipótesis previas sobre el mundo

- Condiciona como las personas interpretan su entorno, toman decisiones y adoptan comportamientos en el trabajo
- Es un proceso activo

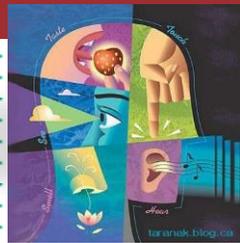
- Organización e interpretación de impresiones sensoriales
- Selección, almacenamiento y recuperación de información
- Interpretación del mundo según sus necesidades, experiencias y valores personales

# LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES



## Formas de representar el mundo:

- Experiencia externa: lo que percibimos directamente a través de los sentidos
- Representación interna: lo que recordamos o construimos mentalmente sin necesidad de estar presente físicamente



## El proceso de percepción.

La percepción es el resultado de la integración interna de los estímulos sensoriales recibidos (vista, oído, olfato, gusto y tacto), que el cerebro transforma en representaciones internas utilizando creencias y experiencias previas.



## Principios

- Aceptar que la realidad es independiente de nuestra interpretación
- Reconocer que solo experimentamos el mundo mediante nuestras propias vivencias.

## FACTORES QUE LIMITAN LA PERCEPCIÓN

Limitaciones sensoriales, programación interna, representación simbólica

### Percepción selectiva:

Las personas solo captan parte del entorno en función de sus necesidades, experiencias pasadas y lo que consideran importante en ese momento



### Factores situados en el blanco:

Intensidad, tamaño, cambio, contraste, repetición.

### Factores de la situación:

El escenario afecta la percepción. Las situaciones y entornos influyen en la forma en que las personas interpretan lo que observa

### Factores internos:

Atención. Se concentra solo en una fracción de los estímulos presentes.

Motivación. Las necesidades o deseos influyen en que estímulos se perciben.

Intereses y valores. Tienen a enfocarse en los aspectos relacionados con sus propios intereses o valores



# LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES



## Teoría de Festinger

Las personas buscan mantener la consistencia entre sus creencias y su comportamiento. Si hay contradicción, se genera tensión (disonancia cognitiva).

- Disonante: contradicción entre creencias y comportamiento
- Consonante: coherencia entre creencias y acciones
- Irrelevante: no hay relación entre creencias y acciones

- Cambiar convicciones: ajustar las creencias para alinearlas con la realidad externa
- Cambiar la realidad externa: adaptar la percepción o entorno a las creencias personales
- Convivir con el conflicto

La disonancia cognitiva impulsa a las personas a modificar sus opiniones o su comportamiento para reducir el conflicto



La atribución es el proceso mediante el cual las personas elaboran explicaciones sobre el comportamiento de los demás, ya sea por causas internas (controladas por la persona) o externas (factores situaciones fortuitos).

# ¿Qué ?



Diferenciación

Si el comportamiento es repetido y constante, se atribuye a una causa interna. Si es excepcional, puede deberse a factores externos.

Consenso

Si varias personas muestran el mismo comportamiento, se atribuye a una causa externa. Si solo una persona reacciona de esa manera, se atribuye a causas internas.

Coherencia

Si alguien es generalmente puntual y llega tarde una vez, se atribuye a un factor externo. Si el retraso es constante, es más probable que se asocie a una causa interna.

# LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES



## Los paradigmas

Los paradigmas son modelos, marcos de referencia o esquemas que definen como las personas perciben y se comportan en el mundo. Están profundamente conectados con la percepción y la atribución, pues influyen en como interpretamos las situaciones y a las personas.

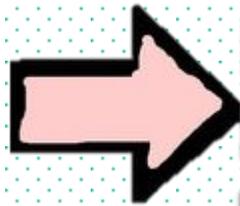
- Comunes a toda actividad estructurada
- Funcionan como filtros
- Pueden ser perjudiciales
- Son creados por personas ajenas al paradigma actual
- Requieren una visión futurista
- Pueden ser cambiados
- No son estáticos

- las organizaciones no tienen paradigmas por si mismas, sino que están formadas por las personas que toman decisiones y conservan el poder.
- Los paradigmas en una organización definen su cultura organizacional. Cambiar la cultura organizacional generalmente implica un cambio de paradigma.



## Actitudes

Las actitudes son cruciales para entender el comportamiento de las personas, ya que están relacionadas con la percepción, personalidad, aprendizaje y motivación. Una actitud es un estado mental organizado por la experiencia que influye en las respuestas de las personas ante objetos, situaciones y otras personas.



1. Predisposición: las actitudes reflejan predisposición hacia aspectos como el trabajo, etc.
2. Base emocional de las relaciones: son fundamentales para las interacciones inter personales
3. Están cerca del núcleo de la personalidad: aunque las actitudes son parte central de la personalidad, son susceptibles de cambiar.



Rosenberg afirma que las personas buscan congruencia entre sus creencias y sentimientos. El conocimiento y la afectividad son determinantes de las actitudes, y el cambio de actitudes, dependen de dos factores: la confianza en el mensajero y la credibilidad del mensaje.

Las actitudes influyen profundamente en las decisiones de las personas. Las decisiones cotidianas se toman muchas veces de manera rutinaria, pero muchas son tomadas en situaciones de riesgo e incertidumbre.

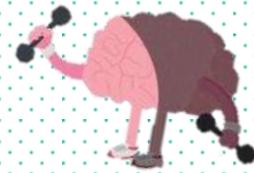




# LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES



La motivación es crucial para el desempeño en las organizaciones, ya que permite que las personas trabajen con energía y entusiasmo, alcanzando altos estándares de rendimiento. Es la columna vertebral del comportamiento humano en las organizaciones, impulsando la cooperación y colaboración necesarias para el éxito organizacional



- Desempeño organizacional
- Factores que influyen en el desempeño
- Desafíos para las organizaciones

## Aspectos clave de la motivación

1. Relación con el comportamiento y desempeño
2. Interacción con otros factores
3. Proceso de motivación



- La motivación no es visible, pero es un constructo hipotético que nos ayuda a entender el comportamiento humano
- La motivación impulsa la actividad mediante un estado de energía interno, guiado a las personas hasta que alcanzan metas o bloquean respuestas no deseadas



El proceso de motivación se centra en tres aspectos claves: el curso, la intensidad y la persistencia del esfuerzo hacia un objetivo.

No depende de la personalidad de la persona, sino de como interactúa con las situaciones que enfrenta. Un individuo puede tener diferentes niveles de motivación en distintos momentos y situaciones.



El análisis del proceso de motivación destaca como las necesidades no satisfechas pueden generar frustración, conflicto o estrés, afectando negativamente el desempeño de una persona. Además, explora las distintas reacciones que las personas tienen ante estas frustraciones.

Un modelo integral del proceso de motivación considera tanto las variables individuales como las organizacionales, la satisfacción y los factores psicológicos, para explicar como se producen y mantienen los comportamientos motivados.

En resumen, la motivación es un proceso complejo influenciado por factores tanto internos como externos.



- Necesidades: son carencias fisiológicas que crean tensión en la persona.
- Impulsos (motivos): son las fuerzas que movilizan al individuo para satisfacer sus necesidades.
- Incentivos: son los objetivos o incentivos que alivian la necesidad o reducen los impulsos.