



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

LA PERCEPCIÓN, MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CO



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

LA PERCEPCIÓN, MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CO

Ireneo Funes, el personaje del cuento de Borges, es un hombre dotado, no sólo de una portentosa memoria, sino también de un gran poder perceptivo. En efecto, Funes era capaz de percibir con precisión, de un solo vistazo, todos los racimos y vástagos de una parra, todos los cambios que a diario el tiempo iba produciendo en cara y en la realidad que le rodeaba

ENTONCES ¿QUÉ ES LA PERCEPCIÓN?

Percibir es captar la realidad (hechos, sucesos, objetos, cambios) que nos rodean a través de los sentidos. La percepción se vuelve la realidad.

La percepción es la manera como interpretamos la información externa e interna, que recibimos a través de nuestros sentidos, de manera que adquiera significado para nosotros.

Para que sea posible la percepción se requieren tres elementos o procesos.



LOS ELEMENTOS O PROCESOS DE LA PERCEPCIÓN

1. Proceso sensorial. Tanto en los animales, como en el hombre, son los sentidos los que les permiten entrar en contacto con el exterior y con las transformaciones que se producen en el organismo. Los estímulos o datos físicos (internos y externos) que llegan a nuestros sentidos son innumerables y no sería posible percibirlos todos, pues nuestro cerebro carece de esa capacidad.

Los neurólogos, han clasificado los estados posibles, en que nos encontramos las personas en relación con la atención. De mayor a menor atención estos estados serían el estado de alerta, de relax, somnolencia, sueño ligero y sueño profundo. Podríamos decir que la mayor parte del día Funes vivía en estado de alerta. El cerebro recibía toda la información, la procesaba y posteriormente emitía una respuesta significativa y comprensiva.

2. Proceso simbólico. Al percibir organizamos los datos que llegan a nuestros sentidos, los estructuramos e interpretamos para que sean significativos para nosotros. Mediante la simbolización cada cosa percibida se asocia a un determinado concepto. Así, por ejemplo, imaginemos que por la carretera lejana se divisa un objeto móvil, con determinadas características de estructura, color, tamaño, que resalta del campo perceptivo que le rodea. ¿Qué hace el sujeto perceptor que se aproxima hasta él? ¿El sujeto perceptor organiza esos datos y los interpreta al conceptualizar los estímulos bajo el símbolo autobús?
3. Proceso afectivo. En el proceso de percibir participa toda la persona, con su historia, sus experiencias anteriores, sus conocimientos. De ahí que toda percepción suela ir acompañada de una determinada tonalidad afectiva, de manera que no percibo sólo el autobús, sino que lo acompaño del agrado o desagrado que me ha proporcionado dicho objeto a lo largo de pasadas experiencias

LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PERCEPCIÓN

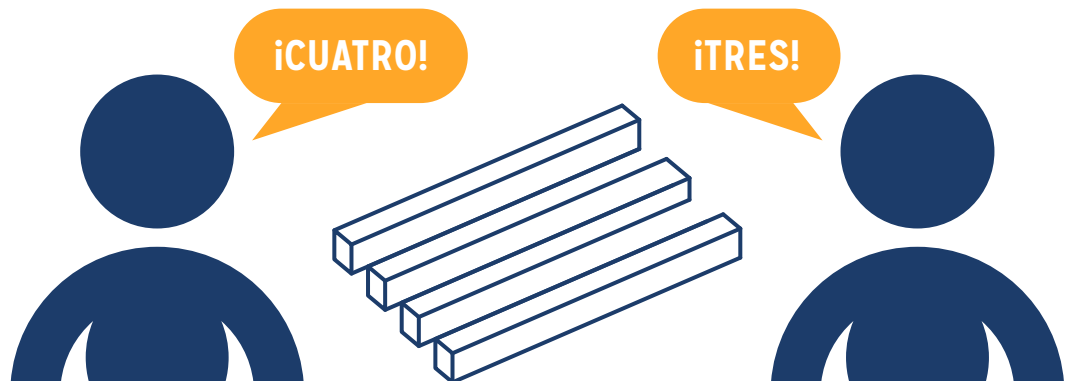
El acto perceptivo viene determinado por dos factores:

1. Las características del estímulo y de las sensaciones.

Los estímulos son agentes físicos, químicos, mecánicos (ondas de energía, reacciones químicas, partículas elementales), que activan los sentidos y llegan al cerebro, donde toda la información sobre dichos estímulos se procesa.

FIGURA 1. EJEMPLO DE PERCEPCIÓN.

Dependiendo de dónde veas las cosas, la percepción de la realidad puede ser muy distinta.



Fuente: Psicología Social UCV. (2013). Imagen. Recuperado de <http://psicologiasocial-ucv.blogspot.com/2013/04/cap-4-la-percepcion-de-personas-y-la.html>

Es importante tener en cuenta que no todos los estímulos que llegan a los sentidos son capaces de provocar sensaciones. El ojo de una persona, por ejemplo, sólo percibe una mínima parte de su campo visual; lo mismo ocurre con ciertos sonidos o ciertas propiedades olfativas que no pueden ser captadas por los sentidos humanos, aunque sí por algunos animales.

2. Las características del receptor que está percibiendo, pues él es el encargado de dar sentido simbólico y afectivo a los estímulos que llegan a sus sentidos.

En relación con las características de la persona que percibe, hay que señalar que lo que percibimos está en función del estado perceptivo. Y en el estado perceptivo influyen una serie de factores tales como:

- » La motivación. El hambriento o el sediento percibe los dibujos de alimentos o bebidas como si fueran más brillantes que los otros objetos. Un alumno poco motivado apenas captará la información del profesor; el que tiene una gran motivación no se perderá ningún detalle de la explicación.
- » El contexto. Si un estímulo aparece en un contexto que no es el habitual, el reconocimiento tiende a ser más lento.
- » Expectativas. Nos ayudan a encontrar con más facilidad un estímulo y modifican nuestra percepción. En un estudio realizado por Allport y Kramer concluyeron que las personas con actitudes y juicios previos, con expectativas previas, son más selectivos y más discriminadores en relación con los temas de dichas expectativas.
- » Factores culturales. Las ideas, costumbres y creencias de cada colectivo humano influyen en la percepción y significación de la realidad.
- » Emoción.
- » Experiencia pasada.

El texto anterior es recuperado de Junta de Andalucía (s.f.).

¡DEBEMOS TOMAR LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO UNA GRAN INVERSIÓN EN EL TRABAJO!

En lugar de pensar cómo las personas afectan los resultados, debemos ver cómo las circunstancias afectan a las personas en sus lugares de trabajo.

En el mundo laboral, esto es importante, ya que el rendimiento de los colaboradores depende de la motivación que éstos posean para desarrollar el trabajo que tienen asignado. También se potencia la relación con otras

personas. El trabajo permite desarrollar capacidades laborales, sentirnos útiles socialmente, conseguir el dinero necesario para cubrir las necesidades básicas y satisfacer necesidades sociales.

La motivación es la fuerza de lo que hacemos, es capaz de impulsar nuestra conducta, y también de sostenerla mientras dure esta conducta.

Los psicólogos distinguen tres elementos importantes:

- » El objeto que se pretende alcanzar (estímulo)
- » La pulsión o energía básica (respuesta)
- » El organismo o persona que recibe el estímulo y reacciona con una respuesta concreta



PRINCIPALES TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

FIGURA 2. PIRÁMIDE DE MASLOW.



Fuente: Recuperado de <https://teoriasmotivacionales.files.wordpress.com/2009/10/teoria-de-las-necesidades-de-maslow-1.jpg>

La pirámide de necesidades se rige por los siguientes principios:

1. No se puede pasar a una necesidad superior sin antes haber completado suficientemente la inferior, las necesidades están jerarquizadas. (hay gente, como yo, que cuando tiene hambre o sueño no está para celebraciones sociales, somos primarios, qué se le va a hacer...)
2. Solo motivan las necesidades incompletas
3. Se pueden satisfacer las necesidades básicas en el corto plazo, para las superiores se necesita mayor tiempo.

La interpretación de la pirámide nos proporciona la clave de su teoría: un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias (más bajas en la pirámide), antes de buscar las de más alto nivel. Por ejemplo, una persona no busca tener satisfechas las necesidades de seguridad (por ejemplo, evitar los peligros del ambiente) si no tiene cubiertas sus necesidades fisiológicas, como comida, bebida, aire, etc.



Los escalones de la pirámide son:

NECESIDADES FISIOLÓGICAS

Las necesidades fisiológicas son satisfechas mediante comida, bebidas, sueño, refugio, aire fresco, una temperatura apropiada, etc. ... Si todas las necesidades humanas dejan de ser satisfechas entonces las necesidades fisiológicas se convierten en la prioridad más alta. Si se le ofrecen a un humano soluciones para dos necesidades como la necesidad de amor y el hambre, es más probable que el humano escoja primero la segunda necesidad, (la de hambre). Como resultado todos los otros deseos y capacidades pasan a un plano secundario.

NECESIDADES DE SEGURIDAD

Cuando las necesidades fisiológicas son satisfechas entonces el ser humano se vuelve hacia las necesidades de seguridad. La seguridad se convierte en el objetivo de principal prioridad sobre otros. Una sociedad tiende a proporcionar esta seguridad a sus miembros. Ejemplos recientes de esa pérdida de seguridad incluyen Somalia y Afganistán. A veces, la necesidad de seguridad sobrepasa a la necesidad de satisfacción fácil de las necesidades fisiológicas, como pasó por ejemplo en los residentes de Kosovo, que eligieron dejar un área insegura para buscar un área segura, contando con el riesgo de tener mayores dificultades para obtener comida. En caso de peligro agudo la seguridad pasa delante de las necesidades fisiológicas.

NECESIDADES DE PERTENENCIA Y NECESIDADES SOCIALES

Cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad se completan, empiezan a entrar en escena las terceras necesidades. Empezamos a tener necesidades de amistad, de pareja, de niños y relaciones afectivas en general, incluyendo la sensación general de comunidad. Del lado negativo, nos volvemos exageradamente susceptibles a la soledad y a las ansiedades sociales.

Maslow describió dos versiones de necesidades de estima, una baja y otra alta. La baja es la del respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, apreciación, dignidad e incluso dominio. La alta comprende las necesidades de respeto por uno mismo, incluyendo sentimientos tales como confianza, competencia, logros, maestría, independencia y libertad. Obsérvese que esta es la forma “alta” porque, a diferencia del respeto de los demás, una vez que tenemos respeto por nosotros mismos, es bastante más difícil perderla.

Las siguientes necesidades se refieren a la valoración de uno mismo otorgada por otras personas:

NECESIDADES DEL SER, NECESIDADES DE AUTOESTIMA O AUTORREALIZACIÓN

Es la necesidad instintiva de un ser humano de dar lo máximo de sí, son sus habilidades únicas. Maslow lo describe de esta forma: "Un músico debe hacer música, un pintor, pintar, un poeta, escribir, si quiere estar en paz consigo mismo. Un hombre, (o mujer) debe ser lo que puede llegar a ser. Mientras las anteriores necesidades pueden ser completamente satisfechas, ésta necesidad es una fuerza impelente continua.

MOTIVACIÓN

Maslow nos ofrece varias claves en el ámbito de la motivación. Si queremos motivar a las personas que tenemos a nuestro alrededor debemos buscar que necesidades tienen satisfechas e intentar facilitar la consecución del escalón inmediatamente superior.

TEORÍA BIOFACTORIAL DE HERZBERG (1959)

También llamada teoría de la motivación-higiene. El supuesto básico de este autor es que los factores que dan lugar a la satisfacción e insatisfacción en el trabajo no son dos polos opuestos de una única variable, sino que hay dos factores distintos:

1. El factor satisfacción-no satisfacción está influenciado por los factores intrínsecos o motivadores del trabajo como el éxito, el reconocimiento, la responsabilidad, la promoción y el trabajo en sí mismo.
2. El factor insatisfacción-no insatisfacción depende de los factores extrínsecos, de higiene o ergonómicos, que no son motivadores en sí mismos, pero reducen la insatisfacción. Entre estos factores están la política de la organización, la dirección, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo o los salarios.



ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS

¿QUÉ ENTENDEMOS POR RECONOCIMIENTO? ¿QUÉ PRÁCTICAS CONOCE USTED?

La "administración por objetivos" (APO), también denominada "dirección por objetivos" o "administración por resultados", es un enfoque gerencial que data de la década de los sesenta, a partir de ciertos conceptos fundamentales establecidos por Peter Drucker.

Es un enfoque de administración que, tomando como base el modelo de sistemas, se orienta al logro de resultados;

En donde cada puesto define sus objetivos en términos de resultados a lograr (y no de actividades), que sean coherentes, específicos, prioritarios, desafiantes y tendientes al mejoramiento permanente;

A través de un estilo de liderazgo que privilegia la participación y la delegación;

De manera que dichos objetivos provoquen la motivación del personal, apuntalen la planificación y el control de gestión y sirvan como marco de referencia para la administración de los recursos humanos.

El reconocimiento son prácticas diseñadas para premiar y felicitar públicamente a sus colaboradores con la finalidad de reforzar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con la estrategia de la empresa y orientadas a incrementar la productividad, la calidad y la permanencia de los colaboradores en la organización.

Es importante porque los trabajadores que se sienten reconocidos y apreciados, mostrarán una actitud positiva y mayor confianza en sí mismos. Esto se traducirá en un mayor compromiso con su empresa, de forma que se favorece el crecimiento, la rentabilidad y la productividad del negocio.

Algunos beneficios de los Programas de Reconocimiento:

- » Mejoran el rendimiento y desempeño de sus empleados
- » Incrementa la productividad y calidad de sus productos y/o servicios
- » Motiva a tus empleados e incrementa su autoestima y satisfacción haciendo que se sientan orgullosos de formar parte de la organización
- » Genera un clima laboral saludable



MOTIVACIÓN BASADA EN LAS CAPACIDADES, HABILIDADES Y COMPETENCIAS

¿QUÉ ES UNA COMPETENCIA?

Comenzaremos definiendo competencias como aquel conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales, que si están debidamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. Es lo que distingue el rendimiento excepcional del normal y que se observa a través de conductas de cada empleado, en la ejecución diaria de su cargo (Dalziel, Cubeiro y Fernández, 1996).

La gestión por competencias también tiene un valor importante en lo referente a la motivación. No gestiona la motivación, per se, pero sienta las bases para su gestión. La gestión por competencias contribuye a aumentar la motivación y satisfacción individual, capacitando al trabajador para afrontar las nuevas exigencias de su trabajo, consecuencia de la continua evolución del mercado.

La gestión por competencias promueve la idea de que cada empleado debe desempeñar la tarea (s) para las que se encuentra capacitado. El hecho de ver que es capaz de realizar la tarea asignada, de forma autónoma y efectiva, influirá positivamente en su motivación, ya que si no está capacitado para realizar dicha tarea, dedicará gran parte de su tiempo, soportando numerosos problemas y, probablemente, no llegando a un desempeño satisfactorio.

La gestión por competencias permite situar a cada individuo en el puesto que le corresponde, teniendo en cuenta sus competencias. Es decir, permite maximizar la idoneidad del empleado respecto a la tarea a realizar, lo cual repercutirá en la motivación del trabajador y se verá reflejado en un mejor y más eficiente logro.



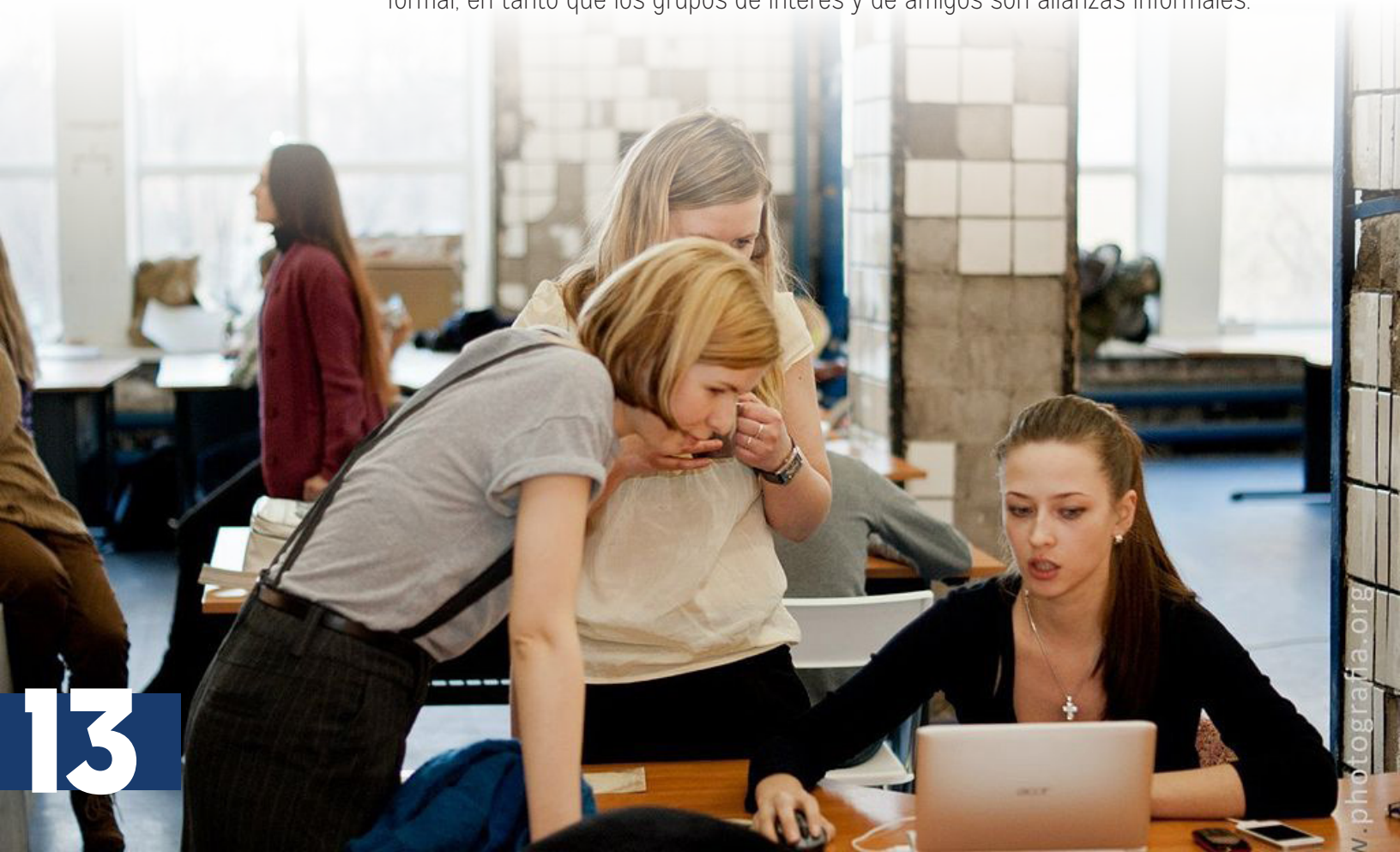
CLASIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO COMO PARTE DE LA MOTIVACIÓN

Los grupos pueden ser formales o informales.

Los grupos son los que definen la estructura de la organización, con asignaciones determinadas de trabajo que fijan tareas. En los grupos formales, el comportamiento de los individuos está estipulado y dirigido hacia las metas de la organización. Los seis miembros de la tripulación de un avión son ejemplo de un grupo formal.

Los grupos informales son alianzas que no tienen una estructura formal ni están definidos por la organización. Estos grupos son formaciones naturales del entorno laboral que surgen en respuesta a la necesidad de contacto social.

Es posible clasificar las agrupaciones en grupos de mando, de tareas, de interés y de amigos. Los grupos de mando y de tareas, están dictados por la organización formal, en tanto que los grupos de interés y de amigos son alianzas informales.



ETAPAS DEL DESARROLLO DE LOS GRUPOS

¿QUÉ ES REALMENTE UN EQUIPO DE TRABAJO?

En general, los grupos pasan en su evolución por una secuencia básica que denominamos modelo de las cinco etapas del desarrollo de los grupos. Ahora bien, en estudios recientes se indica que los grupos que deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, siguen un esquema muy diferente

- » **Etapa 1:** de formación, se caracteriza por una gran incertidumbre sobre el propósito, la estructura y el liderazgo del grupo. Los miembros "sondean las aguas" para determinar qué conductas son las aceptables. La etapa concluye cuando los miembros comienzan a considerarse parte del grupo.
- » **Etapa 2:** de conflicto se distingue, precisamente, por los conflictos internos que en ella se dan. Los miembros aceptan la existencia del grupo personas se resisten a las restricciones que les impone a su individualidad. Se pueden presentar conflictos sobre quién controlará el grupo. Al culminar las etapas, el grupo cuenta con una jerarquía de liderazgo relativamente clara.
- » **Etapa 3:** se traban relaciones estrechas y el grupo manifiesta su cohesión. Se despierta un sentido agudo de identidad y camaradería. Esta etapa de regulación se da por concluida cuando solidifica la estructura del grupo, y éste ha asimilado un conjunto común de expectativas sobre lo que se define como el comportamiento correcto.
- » **Etapa 4:** es la de desempeño. La estructura en este punto es completamente funcional y es aceptada por el grupo. La energía de los integrantes ya no se dirige a conocerse y entenderse, sino a realizar la tarea que los ocupa.
Para los grupos de trabajo permanentes, la etapa de desempeño es la última de su desarrollo. En cambio, tratándose de comisiones, equipos, fuerzas de tarea y otros grupos temporales que tienen una tarea limitada, queda una fase de desintegración.
- » **Etapa 5:** el grupo se prepara para disolverse y su prioridad ya no es un desempeño superior, sino que se dirige la atención a las actividades conclusivas. Los integrantes responde de diversas maneras: mientras que algunos están animosos, gozando de los logros del grupo, otros se entristecen por la pérdida de camaradas y amigos ganados durante la existencia del grupo.

LA TOMA DE DECISIONES EN GRUPO

Interacción

- » Grupos típicos donde los miembros interactúan cara a cara

Lluvia de ideas

- » Generación de ideas. No se critican las de los otros.
- » Hay creatividad.
- » Se generan las ideas pero no se seleccionan.

Técnica grupo nominal

Cada miembro:

- » Escribe sus ideas (individualmente).
- » Presenta las ideas a su grupo.
- » Discuten, aclaran y generan criterios.
- » Se califican las ideas a nivel individual.
- » Se opta por la que tiene mayor puntuación (Robbins, 1999).

En todo equipo hay diferentes roles o funciones individuales. Cada miembro debe asumir el rol que le corresponde para obtener los mejores resultados del equipo. Aspectos que le corresponden:

LÍDER:

Asigna funciones. Dinamiza el trabajo en equipo. Verifica el cumplimiento de funciones del equipo. Propicia que se mantenga el interés por la creatividad. Cuestiona permanentemente al grupo para generar puentes entre lo que ya se aprendió y lo que se está aprendiendo. Patrones de conducta de los líderes de un equipo. Un líder de equipos de trabajo debe ser una persona tranquila, sensata y que se preocupe por su tarea. Su comportamiento debe responder a las siguientes pautas: Iniciación: el líder inicia, facilita o resiste nuevas ideas y prácticas

COMUNICADOR:

Está pendiente del trabajo de los demás equipos y comunica al suyo los avances y elementos que podrían favorecer el trabajo de su grupo. Está atento a que la comunicación sea efectiva con los demás equipos.

RELATOR:

Es el encargado de recopilar, sistematizar, y exponer los avances del trabajo en equipo. Se encarga de presentar un informe de las actividades y progresos de su grupo de trabajo.

FACILITADOR:

Está pendiente de todos los medios, elementos, talleres... que el equipo necesita para llevar a cabo su trabajo.

VIGILANTE:

Controla el cronograma del tiempo establecido, y es responsable por que el equipo desarrolle las diferentes actividades dentro del tiempo pactado.

En la actualidad la dinámica de la gestión de los negocios exige del conocimiento de todas las áreas participantes en el mundo de los negocios y la formación profesional.

REFERENCIAS

Dalziel, M.; Cubeiro, J. y Fernández, G. (1996). Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Bilbao: HayGroup, Deusto.

Junta de Andalucía (s.f.). Los procesos cognitivos. La percepción. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/14002984/helvia/aula/archivos/repositorio/1000/1006/html/web4/cognitivo/procesoscogn.htm>

Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizativo. México: Prentice Hall.



